မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍတာဝန်ယူမှုရှိရေး
အထောက်အကူပြုဌာန

မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက်

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်ရေး၊ ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်

UNDP

UKaid
ဗြိတိန်ပြည်သူများမှ လှူဒါန်းသည်

FAIR BIZ

ဤလက်စွဲစာအုပ်အကြောင်း

ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို မြန်မာနိုင်ငံစီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (Myanmar Centre for Responsible Business–MCRB) မှ ပြုစုခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤဌာနကို လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း (IHRB) နှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဒိန်းမတ်အဖွဲ့အစည်း (DIHR)တို့က အစိုးရများစွာ၏ ရန်ပုံငွေများဖြင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို မြန်မာနိုင်ငံ တစ်ဝှမ်းလုံးတွင် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အလို့ငှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ လူထုအခြေပြု လူ့အဖွဲ့ အစည်းများ၊ အစိုးရများ၊ ကျွမ်းကျင်သူများနှင့် အခြားသက်ဆိုင်သူ များအတွက် ယုံကြည်စိတ်ချရပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်ကောင်း တစ်ခု ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် အသိဉာဏ်ဗဟုသုတများ ဖန်တီးပေးခြင်း၊ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း၊ ထောက်ခံအားပေးမှုနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများကို မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် ဤစင်တာကို ရန်ကုန်မြို့တွင် အခြေစိုက် တည်ထောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ပြည်သူများ၏ ရေရှည်အကျိုးစီးပွားမြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်းများကို နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီ တာဝန်ယူမှုရှိသော လူမှုရေးနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်အခြေခံ၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်းကိုဆိုလိုသည်။ MCRB သည် ယူကေနိုင်ငံ၊ ဒိန်းမတ်နိုင်ငံ၊ နော်ဝေးနိုင်ငံ၊ ဆွစ်ဇာလန် နိုင်ငံ၊ နယ်သာလန်နိုင်ငံနှင့် အိုင်ယာလန်နိုင်ငံ အစိုးရများထံမှ ထောက်ပံ့ပေးသည့် ရန်ပုံငွေများ ရရှိထားပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သုတေသနနှင့် စာအုပ်ရေးသားမှုများကို MCRB မှ Vicky Bowman၊ ဖြူဖြူဇင်နှင့် Maya Muller တို့က ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြခြင်းဖြစ်ပါသည်။ လမ်းညွှန်တွင်ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာ အချို့သည် FCO က ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အတိုင်ပင်ခံ Elizabeth Hart နှင့် Coffey တို့၏ နည်းပညာပံ့ပိုးမှုဖြင့် အခြေတည် ရေးဆွဲထားသော “ မြန်မာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အုပ်ချုပ်မှုစနစ်ကောင်း များဆိုင်ရာ လမ်းညွှန် ” တွင်လည်း ပါဝင်ပါသည်။ လက်စွဲစာအုပ်ပါ အကြောင်းအရာများနှင့် သက်ဆိုင်သော အရင်းမြစ်များကိုလည်း နောက်ဆက်တွဲ ဃ တွင် ဖော်ပြထားသည်။

မြန်မာနိုင်ငံဖြစ်ရပ်မှန်လေ့လာမှုများကို ပြီးခဲ့သည့်ငါးနှစ်တာကာလအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စကားဝိုင်းများမှ ရည်ညွှန်းကောက်ယူခဲ့ပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် (ACC)၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ် (UNDP) နှင့် MCRB တို့အနေဖြင့် ဤလက်စွဲစာအုပ် ပေါ်ထွက်လာနိုင်ရေးအတွက် သုတေသနကာလ လုပ်ငန်းစဉ် ကာလအတွင်း ၎င်းတို့၏ အမြင်များနှင့်အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကိုယ်စားလှယ်များ၊ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရအရာရှိများအား အထူးပင်ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း ဖော်ပြ အပ်ပါသည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို © Copyright Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB) ၏ မူပိုင်ခွင့်ဖြင့် ၂၀၂၀ ပြည့်နှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် MCRB က ထုတ်ဝေပါသည်။ MCRB အနေဖြင့် ဤလက်စွဲစာအုပ်မှ ကောက်နုတ်ချက်များကို အခမဲ့ ထပ်မံထုတ်ဝေခွင့်ပြုထားသော်လည်း ထိုသို့ထပ်မံပုံနှိပ်ထုတ်ဝေမည့် စာရွက်စာတမ်း ထုတ်နုတ်ချက် မိတ္တူများကို MCRB သို့ ပေးပို့ရမည်ဖြစ်သည်။ ထပ်မံပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းနှင့် ဘာသာပြန်ဆိုခြင်း နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ခွင့်ပြုချက် MCRB သို့ တောင်းခံ ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံစီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန
အမှတ် ၆ (က)၊ ရှင်စောပုလမ်း
ကရင်ခြံရပ်ကွက်၊ အလုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့၊ မြန်မာနိုင်ငံ
info@myanmar-responsiblebusiness.org
www.myanmar-responsiblebusiness.org and www.mcrb.org.mm

ကျေးဇူးတင်စကား

ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်ထုတ်ဝေရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် တက်ကြွစွာပူးပေါင်းပါဝင်မှုအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ အဂတိလိုက်မှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်ကြည်နှင့် ဝန်ထမ်းများအားလည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှု လက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းချုပ် (UMFCCI) ဥက္ကဋ္ဌ ဦးဇော်မင်းဝင်း နှင့် ဝန်ထမ်းများအားလည်းကောင်း အထူးပင်ကျေးဇူးတင်ရှိကြောင်း မှတ်တမ်းတင်ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

ဘာသာပြန်ခြင်း၊ ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်းနှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်း လုပ်ငန်းများကို နိုင်ငံခြားနှင့် ဓနသဟာယရုံး (FCO) Prosperity Fund ကထောက်ပံ့ပေးသည့် ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်(UNDP) ၏ FairBiz အစီအစဉ်အရ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ကာတွန်း ဆရာမောင်မောင်ဖောင်တိန် နှင့် ဆရာကာဋ္ဌူ(ပြည်) တို့၏ ကာတွန်းများကို ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဂုဏ်ယူစွာဖော်ပြအပ်ပါသည်။

Rory Sturdy (Ethical Sector) က ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသည်။

သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိကြောင်းဖော်ပြချက်

ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသော လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီ၏ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုသည့် ထင်မြင်ယူဆချက် များသည် ၎င်းတို့၏ သီးခြားထင်မြင်ယူဆချက်များသာဖြစ်ပြီး ACC၊ UNDP နှင့် MCRB တို့၏ ထင်မြင်ချက်များကို တစ်စုံတစ်ရာ ထင်ဟပ်ပြသခြင်း မဟုတ်ပေ။ ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသောအချက်အလက်များသည် ဥပဒေရေးရာ အကြံဉာဏ်များပေးရန် မဟုတ်ဘဲ ဤလက်စွဲစာအုပ်ပါသတင်းအချက်အလက်၊ အကြောင်းအရာနှင့် စာရွက်စာတမ်းများသည် ယေဘူယျအချက်အလက်များပံ့ပိုးပေးရန်သာဖြစ်သည့်အတွက် နောက်ဆုံးရ ဥပဒေရေးရာ အချက်အလက်များ သော်လည်းကောင်း၊ အခြားအချက်အလက်များ သော်လည်းကောင်း ပါဝင်ခြင်းမရှိပါ။ ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် အခြားတတိယပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ဝက်ဘ်ဆိုက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ထားပါသည်။ အဆိုပါကွန်ရက်များသည် စာဖတ်သူများ၊ အသုံးပြုသူများ သို့မဟုတ် လှေ့လာဖတ်ရှုသူ (browser) များ အဆင်ပြေမှုရှိစေရေးအတွက်သာ ထည့်သွင်းထားရခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် MCRB၊ ACC၊ UMFCCI နှင့် UNDP တို့အနေဖြင့် တတိယပုဂ္ဂိုယ်များ၏ဝက်ဘ်ဆိုက်များကို ထောက်ခံခြင်း(သို့မဟုတ်)အတည်ပြုခြင်း မဟုတ်ပါ။ ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို အသုံးပြုသူများအနေဖြင့် ဥပဒေရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အကြံဉာဏ်များ ရယူနိုင်ရန် ယင်းတို့၏ ရှေ့နေရှေ့ရပ်များအား ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် ဖော်ပြထားသည့် ဥပမာများသည် ရွေးချယ်ထားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ တွေ့ဆုံမေးမြန်းဖြေကြားသူများ၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကျင့်သုံးမှုများကို ကိုယ်စားပြုဖော်ပြထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းဥပမာများသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီများ သို့မဟုတ် အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၏ ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မှုများအား ကိုယ်စားပြုခြင်းမရှိပါကြောင်း အတိအလင်းဖော်ပြအပ်ပါသည်။

မာတိကာ

မြန်မာနိုင်ငံ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်ကြည်၏ အမှာစာ ၆

မြန်မာနိုင်ငံကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းချုပ် (UMFCCI) ဥက္ကဋ္ဌ ဦးဇော်မင်းဝင်း၏ အမှာစာ ၈

အခန်း ၁။ ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို မည်သူဖတ်ရှုသင့်သနည်း။ ၁၀

အခန်း ၂။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက အဘယ်ကြောင့် အဂတိလိုက်စားမှုကို ဂရုပြုရမည်နည်း ၁၂

အခန်း ၃။ အဂတိလိုက်စားမှုဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း ၁၅

အခန်း ၄။ ကျွန်ုပ်၏ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုကို တိုက်ဖျက်ခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်စွာ လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ကို မည်သို့ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။ ၁၈

အခန်း ၅။ အဂတိလိုက်စားမှုအား တိုက်ဖျက်ရန် ကျွန်ုပ်၏ကုမ္ပဏီသည် အခြားသူများနှင့် မည်သို့ပူးပေါင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မည်နည်း ၄၀

နောက်ဆက်တွဲ

(က) ကျင့်ဝတ်ရေးဆွဲရာတွင်ပါဝင်ရမည့်အခြေခံအချက်များဆိုင်ရာလမ်းညွှန် ၅၀

(ခ) Transparency Internationation မှ ထုတ်ဝေသည့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူတိုက်ဖျက်ရေး အတွက် စီးပွားရေးအခြေခံမူများ အသေးစားအလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် စာအုပ်မှ ထုတ်နုတ်ထားချက် ၅၃

(ဂ) အစိုးရအရာရှိများက လက်ဆောင်များလက်ခံခြင်းအတွက် မြန်မာအစိုးရ၏ လမ်းညွှန်ချက်များ (ဧပြီ၊၂၀၁၆) ၅၅

(ဃ) အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးသင်တန်းအတွက် ဖန်တီးထားသည့်ဇာတ်လမ်းများ– သင်ဘာလုပ်မည်နည်း ၅၇

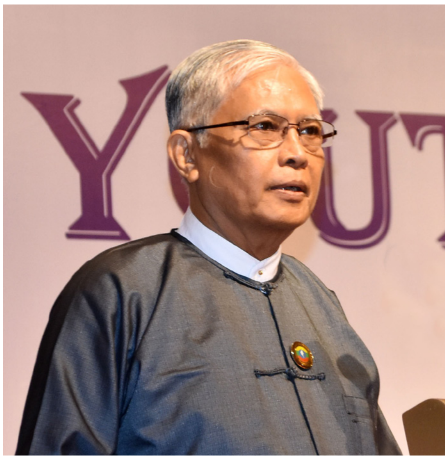
(င) အရင်းအမြစ်များ ၅၉

(စ) အဆက်သွယ်များ ၆၁

အတိုကောက်စကားလုံးများ

ACC	အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်
ADB	အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်
ASEAN	အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအသင်း
CAC	အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးညွှန့်ပေါင်းအဖွဲ့
CIPE	နိုင်ငံတကာ ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆိုင်ရာစင်တာ
CPU	အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးအဖွဲ့
DICA	ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့်ကုမ္ပဏီများ ညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန
EITI	သယံဇာတတူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများပွင့်လင်းမြင်သာမှုအစီအစဉ်
EU	ဥရောပသမဂ္ဂ
FCPA	နိုင်ငံခြား အကျင့်ပျက်အလေ့အကျင့်ဆိုင်ရာ အက်ဥပဒေ
FMI	ပထမမြန်မာနိုင်ငံရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ အများပိုင်ကုမ္ပဏီလီမိတက်
GE	အထွေထွေလျှပ်စစ်
IFC	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း
MCRB	မြန်မာနိုင်ငံစီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန
NGO	အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း
NLD	အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်
OECD	စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း
OMI	ပွင့်လင်းမြန်မာရှေ့ဆောင်
PDF	အလွယ်တကူသယ်ယူနိုင်သော စာရွက်စာတမ်း ပုံစံ
SME	အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း
TiME	မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု (ပွင့်သစ်စ)
UMFCCI	မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းချုပ်
UNCAC	ကုလသမဂ္ဂအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကွန်ဗင်းရှင်း
UNDP	ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်
UNGC	ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂ သဘောတူညီချက်
UNODC	မူးယစ်ဆေးဝါးနှင့်ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂရုံး
WB	ကမ္ဘာ့ဘဏ်

မြန်မာနိုင်ငံ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်ကြည်၏ အမှာစာ



မြန်မာနိုင်ငံသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ကုလသမဂ္ဂကွန်ဗင်းရှင်း (The United Nations Convention Against Corruption– UNCAC) ကို ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် တရားဝင်အတည်ပြုခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် အဂတိလိုက်စားမှုများကို မြန်မာနိုင်ငံ၏တည်ဆဲဥပဒေများ၊ နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများနှင့်အညီ ထိရောက်စွာ အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် အဖွဲ့ဝင် ၁၅ ဦးပါ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ မိမိအနေဖြင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ ၂၃ ရက်နေ့မှစတင်၍ ကော်မရှင်ဥက္ကဋ္ဌ၏ တာဝန်ကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသည့်အတွက် များစွာဂုဏ်ယူဝမ်းမြောက်ပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် အမျိုးသားရေးတာဝန်တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ၏လက်ရှိအသွင်ကူးပြောင်းရေးတွင် အရေးပါသည့်အခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ် နှစ်ကုန်အထိ ကောက်ခံသည့်စာရင်းများအရ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်အနေဖြင့် တိုင်တန်းမှု ၂၀၁၄၁ ခု လက်ခံရရှိခဲ့ပြီး အမှုပေါင်း ၁၂၂ မှုကို အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

ကော်မရှင်၏ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (၂၀၁၈–၂၀၂၁) ပါ မဟာဗျူဟာ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ၄ ရပ် တွင် –

- အစိုးရ၏ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ၊ အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများ၊ ပစ္စည်းဝယ်ယူမှု၊ ငွေးရမ်းခများနှင့် ရောင်းချခြင်းများကို ပွင့်လင်းမြင်သာ၍ တာဝန်ယူမှုရှိစွာ မှန်မှန်ကန်ကန်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် **အဂတိလိုက်စားခြင်းကြောင့်ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာငွေ နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများ** လျော့နည်းလာစေရန်၊
- အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများတွင် **ကျယ်ပြန့်စွာ ပျံ့နှံ့နေသည့် အဂတိလိုက်စားမှုများ** ကို သိသိသာသာ လျှော့ချနိုင်ရေး ဆောင်ရွက်ရန် နှင့်
- ကမ္ဘာ့ဘဏ်က ထုတ်ပြန်သည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာအုပ်ချုပ်မှုညွှန်းကိန်းပါ **'အဂတိလိုက်စားမှုထိန်းချုပ်ရေး' အညွှန်းကိန်း** တွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဆင့်သတ်မှတ်ချက် သိသိသာသာတိုးတက်စေရန် စသည့် အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင်ပြဋ္ဌာန်းသည့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေကို စတုတ္ထအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ်သက်ရောက်မှုရှိသော အရေးကြီးသောပြောင်းလဲမှုနှစ်ခု ပါရှိပါသည်။ ပထမအချက်မှာ အဂတိလိုက်စားမှုအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် “မည်သူမဆို ယင်း၏ရာထူးကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်ဖြစ်စေ အလွဲသုံးစားပြုခြင်း” ဟူ၍ ပြင်ဆင်ထားသဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုသည် အစိုးရအရာရှိများနှင့်သာ သက်ဆိုင်သည်ဟူသော အခြေအနေမဟုတ်တော့ပေ။ ဒုတိယအချက်မှာ ကော်မရှင်အနေဖြင့် ပုဂ္ဂလိကကုမ္ပဏီများကို စီးပွားရေးကျင့်ဝတ်များနှင့်လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့်အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများရေးဆွဲချမှတ်စေရန် ညွှန်ကြားပိုင်ခွင့်ရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် ကော်မရှင်သည် ဒေသတွင်းရှိအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်များ၏ဆောင်ရွက်ချက်များကို ထင်ဟပ်စေရန်အလို့ငှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအပေါ်တည်မှီရေးဆွဲထားသည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၄/ ၂၀၁၈ ဖြင့် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အထူးသဖြင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၏ ပံ့ပိုးမှုမပါရှိဘဲ မိမိတို့အားလုံးမြင်တွေ့လိုသည့် အဂတိလိုက်စားမှုလျော့ပါးရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို အောင်မြင်စွာအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ ပစ္စည်းဝယ်ယူသည့်ကိစ္စရပ်များတွင်လည်းကောင်း၊ ကြိုးနီစနစ်လျှော့ချရေးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုအလေ့အထများကို ဖန်တီးပေးသည့် အခွင့်အလမ်းများလျှော့ချခြင်း စသည့်ကိစ္စရပ်များတွင်လည်းကောင်း ပွင့်လင်းမြင်သာမှုများ တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အစိုးရအဆင့်မြင့်အရာရှိများနှင့် တက်ကြွစွာပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ကြရန် လိုအပ်ကြောင်း မိမိအနေဖြင့် အပြည့်အဝယုံကြည်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ အားပေးပံ့ပိုးမှုဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများ

တွင် အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးအဖွဲ့ (CPUs) များကို ဦးစားပေးအစီအစဉ်အဖြစ် တည်ထောင်ဖွဲ့စည်းနိုင်ရေး အတွက်ကြိုးပမ်းအားထုတ်ခဲ့ပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုများကိုတားဆီးကာကွယ်နိုင်ရေးနှင့် လျှော့ချနိုင်ရေးအတွက်ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများကို အစဉ်တစိုက်တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်ပေးကြပါရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပြည်သူလူထုအား မိမိအနေဖြင့် အလေးအနက် တိုက်တွန်းလိုပါသည်။

ထို့အပြင် ၂၀၁၉ခုနှစ်တွင် အလွတ်သဘော စေတနာဖြင့် အကြံပေးရေး အဖွဲ့ (VAG)ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး အဖွဲ့ဝင်များက ပုံမှန်တွေ့ ဆုံကာ ကော်မရှင်၏မဟာဗျူဟာ အထူးသဖြင့်ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတွင် မည်သို့အကောင်အထည်ဖော်သင့်သည်ကို မိမိအားအကြံပြု ကြပါသည်။ ယင်းအဖွဲ့ကို ယခုလက်စွဲစာအုပ်ပြုစုမှုတွင်ပါဝင်သော (MCRB) ၏ဒါရိုက်တာ ဗစ်ကီဘိုမန်က ဦးဆောင်ပြီး ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့်အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများမှပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်ကာအဂတိတိုက်ဖျက်ရေးအတွက်ကတိကဝတ်ပြုအကြံပြုကြပါသည်။

ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် (UNDP) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံစီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) တို့က ပူးပေါင်းရေးဆွဲခဲ့သည့် ယခုလက်စွဲစာအုပ်သည် ကုမ္ပဏီများနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများအား အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၄/ ၂၀၁၈ ကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာ တွင်လည်းကောင်း၊ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူအကွ အဂတိလိုက်စားမှုများကို ထိရောက်အောင်မြင်စွာ ပူးပေါင်းတိုက်ဖျက်ရေး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်းကောင်း များစွာအကျိုးကျေးဇူးဖြစ် ထွန်းစေမည်ဖြစ်ကြောင်း မိမိအနေဖြင့် အပြည့်အဝယုံကြည်ပါသည်။

ဦးအောင်ကြည်
ဥက္ကဋ္ဌ

မြန်မာနိုင်ငံကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းချုပ် (UMFCCI) ဥက္ကဋ္ဌ ဦးဇော်မင်းဝင်း၏ အမှာစာ

မြန်မာနိုင်ငံ ကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များ အသင်းချုပ် (UMFCCI) အနေဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး ကော်မရှင် (ACC)၊ မြန်မာနိုင်ငံ စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB)၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်(UNDP)တို့နှင့်အတူလက်တွဲ၍ အဂတိလိုက်စားမှုများကို မည်သို့မည်ပုံတိုက်ဖျက်ရမည်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဤလက်စွဲစာအုပ် ထုတ်ဝေနိုင်မှုအပေါ် များစွာဂုဏ်ယူ ဝမ်းမြောက်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်သော်လည်းကောင်း၊ အသင်းဝင်ကုမ္ပဏီများ အတွက်သော်လည်းကောင်း တာဝန်ယူမှုရှိသော၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလေ့ကျင့်ကောင်းများကို မြှင့်တင်ရာတွင် မလိုလားအပ်သော ဆိုးကျိုးများဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ယင်းအချက်ကို ဤလမ်းညွှန်စာအုပ်၏ အခန်း ၂ တွင် ရှင်းပြထားပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အသိပညာပေးအစီအစဉ်များ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အဂတိလိုက်စားမှု မပြုလုပ်စေရန်လမ်းညွှန်နိုင်ရေး၊ အသင်းအဖွဲ့များကြား အဂတိလိုက်စားမှု ဆန့်ကျင်ခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများဝေမျှနိုင်ရေး စသည့်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အသင်းချုပ်သည် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်နှင့်အတူ အဂတိလိုက်စားမှု ဆန့်ကျင်ခြင်းဆိုင်ရာ ပူးတွဲကြေညာချက်ကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလတွင် MCRB ၏ အကူအညီဖြင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်သည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကို UMFCCI ၌ကျင်းပခဲ့ရာ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးအောင်ကြည်က ဦးဆောင်ပေးခဲ့ပါသည်။ ယခုထုတ်ဝေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်မှုဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်သည် ကုမ္ပဏီများအား အဂတိလိုက်စားမှုကိုနားလည်ရန်နှင့် တိုက်ဖျက်ရန် စသည့်တို့အတွက် ခိုင်မာအားကောင်းသည့် လမ်းညွှန်ဖြစ်ပါသည်။

UMFCCI ဟူ၍ စတင်ပေါ်ပေါက်လာခဲ့ပြီး ကဏ္ဍကိုတိုးတက်အောင် ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုခဲ့သည်မှာ နှစ်ပေါင်း ၁၀၀ ကျော်တိုင်ခဲ့ပြီဖြစ်ပါသည်။ အမှန်တကယ်တက်ကြွစွာလုပ်ကိုင်နေသည့် အသင်းသား ၁၂၀၀၀ ကျော် နှင့် ညီနောင် အသင်း ၇၅ သင်းဖြင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ အာဆီယံအပါအဝင် ဒေသဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၏ အသင်းဝင်လည်းဖြစ်ပြီး နိုင်ငံရပ်ခြား စီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုန်သည်များနှင့် နားလည်မှုစာချွန်လွှာ ၁၈၀ ကျော် လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

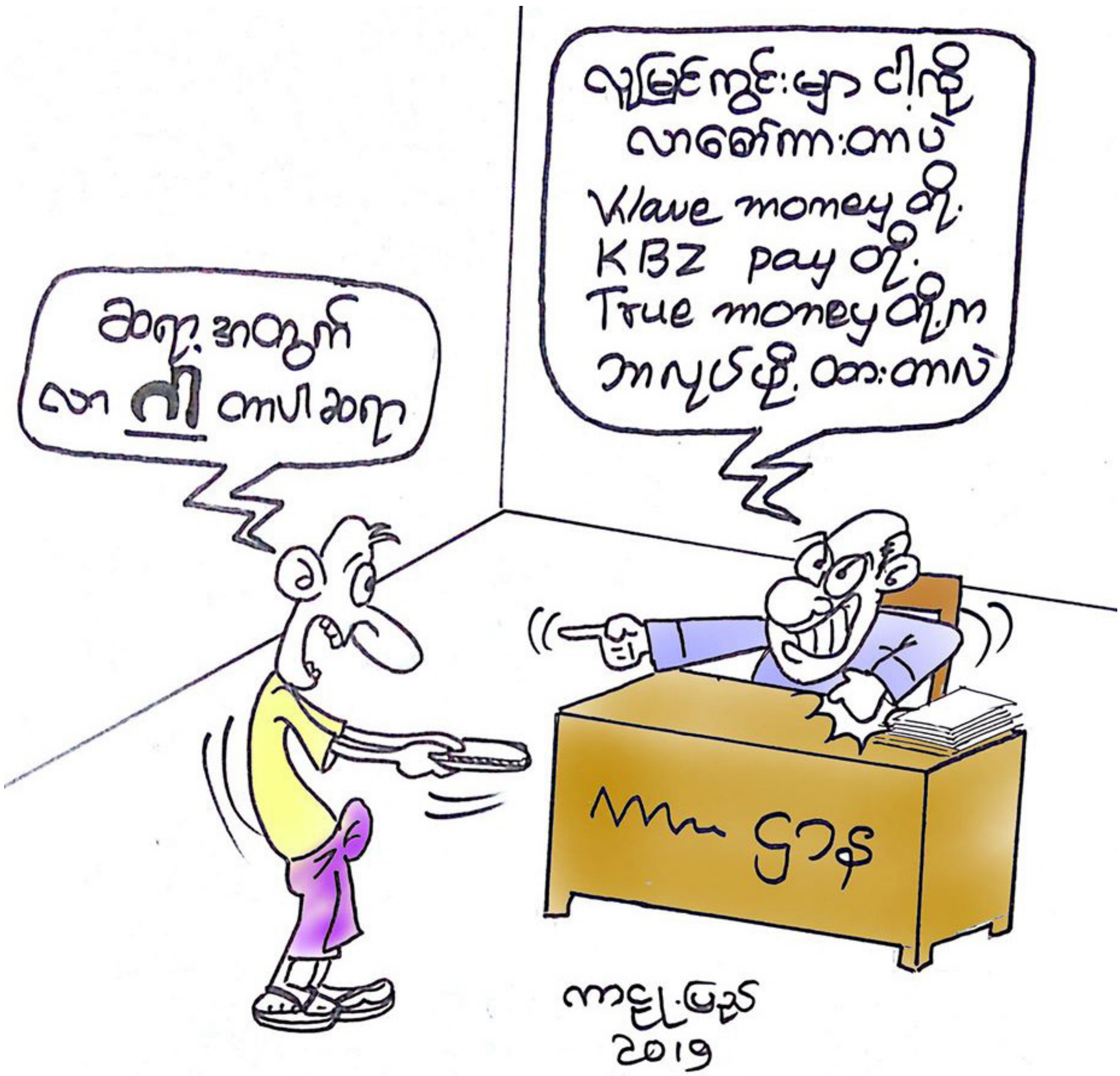
မြန်မာနိုင်ငံတွင် ယှဉ်ပြိုင်မှု၊ သာတူညီမျှမှု၊ ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုနှင့် သာယာဝပြောမှုရှိသော စီးပွားရေးအသိုက်အဝန်းတည်ဆောက်နိုင်ရေးအတွက် မိမိတို့သည် အဖွဲ့ဝင်များ၊ အစိုးရ၊ အာဆီယံအပါအဝင် အခြားစီးပွားရေးအသင်းအဖွဲ့များနှင့် အတူတကွလက်တွဲလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ပြည်သူတစ်ရပ်လုံးအတွက် အကျိုးရှိပြီး ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲသော စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမျိုးကို မိမိတို့အနေဖြင့် ရှုမြင်တွေ့လိုပါကြောင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုများသည် ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို အားနည်းစေပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်သည် ယင်း၏လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့်အညီ အဂတိတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းများကို အားသွန်ခွန်စိုက် လုပ်ဆောင်နေမှုများအပေါ် UMFCCI အနေဖြင့် အထူးအားရကျေနပ်မိပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများတွင်

အဂတိလိုက်စားမှု တားဆီးကာကွယ်ရေးအဖွဲ့ (CPUs) များကို ထူထောင်ခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေပြီး အဂတိလိုက်စားမှုနှင့် “လက်ဖက်ရည်ဖိုး”များ တောင်းဆိုမှုတို့ကို အားပေးသည့် ကြိုးနီစနစ်ကို တိုက်ဖျက်နိုင်ရေးအတွက် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများအကြား လုပ်ဆောင်မှုကိုဦးတည်သည့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးနိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း မိမိအနေဖြင့် အပြည့်အဝ ယုံကြည်ပါသည်။

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုတိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ကိုင်ရာ၌ ပိုမိုလွယ်ကူစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်စေရေး တို့အတွက် ကုန်သည်ကြီးများအသင်းသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရန် စိတ်ဝင်စားသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ CPU များနှင့် အတူတကွ မျှော်မှန်းလုပ်ဆောင် သွားမည်ဖြစ်ပါကြောင်း ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

ဦးဇော်မင်းဝင်း
ဥက္ကဋ္ဌ



အခန်း ၁

ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို မည်သူဖတ်ရှုသင့်သနည်း။

ဤ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး လက်စွဲစာအုပ်သည် အဂတိလိုက်စားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည့် အခြေအနေများကို လျော့ချကာ အဂတိလိုက်စားမှု အလေ့အထများကို ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်လိုသည့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများကို အကူအညီပေးရန် ပြုစုထုတ်ဝေထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအမျိုးမျိုး၊ အထူးသဖြင့် အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အသုံးပြုနိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ ထုတ်ဝေထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ဤလက်စွဲစာအုပ်ပါ အတွေးအမြင်များနှင့် အကြံပြုချက်များသည် လုပ်ငန်းအားလုံးအတွက် သင့်လျော်မှန်ကန်မှု ရှိနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။ မန်နေဂျာများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအနေဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုများကို တိုက်ဖျက်တားဆီးရာတွင် ၎င်းတို့၏ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် ကိုယ်တိုင်အကဲဖြတ်သုံးသပ်ပြီး ၎င်းတို့အတွက် မှန်ကန်သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ရန် လိုအပ်ပေလိမ့်မည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးသည် အစိုးရကအဓိကဦးဆောင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေသော်လည်း ပွင့်လင်းမြင်သာမှုများ တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကြိုးနီစနစ်လျှော့ချခြင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုအလေ့အထများကို ဖန်တီးပေးသည့် အခွင့်အလမ်းများ လျှော့ချခြင်း၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာဥပဒေများ အာဏာသက်ဝင်လာစေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အဂတိလိုက်စားမှုနှင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်ကျူးလွန်သူများကို တရားစွဲဆိုအပြစ်ပေးခြင်း စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည်လည်း များစွာအရေးကြီးပါသည်။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ကောင်းမွန်သော စီးပွားရေးအလေ့အကျင့်များ၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုများ မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခြင်း စသည်တို့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အရေးပါသည့်အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ကြသည့်အတွက် ယင်းတို့အနေ ဖြင့် တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ အစိုးရနှင့်အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် အကူးအပြောင်းကာလသို့ ရောက်ရှိနေပါသည်။ နိုင်ငံတွင်းသို့ နိုင်ငံတကာမှ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကုမ္ပဏီများက ဝင်ရောက်လာပြီး အဂတိလိုက်စားမှုတွင်မပါဝင်သော ပြည်တွင်းမှ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းများကိုဦးစားပေးရှာဖွေနေသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေများတွင်လည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများက အဂတိလိုက်စားမှုကို ကျူးလွန်လျှင် ပြစ်ဒဏ်ရှိသည်ဖြစ်ရာ ပြည်တွင်းမှလုပ်ငန်းရှင်များက အဂတိလိုက်စားမှုကို ဆန့်ကျင်ခြင်းဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခွင့်ကို ရနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာ အရိုးစွဲလာသောကိစ္စများကိုပြုပြင်ရန်မှာ လွယ်ကူသောအလုပ်မဟုတ်ပါ။ အပြောင်းအလဲအတွက် ကြံ့ကြံ့ခံနိုင်ရမည် ဖြစ်သည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့်အခြားနိုင်ငံများ၏ အတွေ့အကြုံကောင်းများကို လေ့လာမှတ်သား၍ လိုအပ်သော ပံ့ပိုးကူညီမှုနှင့် လမ်းညွှန်မှုများပေးနိုင်ရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်တွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်ကထုတ်ပြန်ခဲ့သော အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမူ (၈) ချက်ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ထို့ပြင် ယင်းကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အဆိုပါအခြေခံမူ (၈) ခုကိုမည်သို့ မည်ပုံလက်တွေ့ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်မည်၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မည်သို့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မည် စသည်တို့ကို အကြံပေးထားပါသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည်တိကျသောတိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်လိုပါကအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်သို့ အွန်လိုင်းမှတဆင့်(www.accm.gov.mm/complaint) မှ ဝင်ရောက်တိုင်ကြားနိုင်ပါသည်။ accm@accm.gov.mm သို့လည်း တိုင်ကြားနိုင်ပြီး နေပြည်တော်၊ ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးရှိ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက် ရေးကော်မရှင်ရုံးများသို့ တနင်္လာမှ သောကြာနေ့အတွင်း နံနက် ၁၀နာရီမှ နေ့လယ် ၃နာရီအထိ သွားရောက်တိုင်ကြား နိုင်ပါသည်။

မည်သူပါဝင်သည်။ မည်သည့်အချိန်။ မည့်သည့်နေ့ရက်။ မည်သည့်နေရာတွင်ဖြစ်ပွားခဲ့သည်နှင့် မည့်သည့်အတွက်

ကြောင့် အဂတိလိုက်စားမှုမြောက်သည် စသည်တို့ကိုဖော်ပြပြီး ပြန်လည်ဆက်သွယ်ပေးရမည့် ဆက်သွယ်ရန်အချက်အလက်အပြည့်အစုံကိုဖော်ပြကာ တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်နိုင်သည်။ နစ်နာစေရန်၊ ဂုဏ်သရေပျက်စေရန် မမှန်မကန် တိုင်ကြား ပါက အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၉ အရ အရေးယူခံရမည် ဖြစ်သည်။

“အဂတိလိုက်စားမှုဟာ နိုင်ငံခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု၊ ပြည့်စုံသောယှဉ်ပြိုင်မှုများအတွက် အတားအဆီးတစ်ခုဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီများအတွက် မလိုလားအပ်သောအန္တရာယ်များကိုဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအရ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍလုပ်ရှားသူ အများစုသည် အဂတိလိုက်စားမှုကို အကျိုးအမြတ်ရှိသည့် အခွင့်အလမ်း တစ်ခုအနေဖြင့် မရှုမြင်ကြဘဲ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အဟန့်အတားအဖြစ်သာ ရှုမြင်ကြပါသည်”။

- Matthias Bak၊ Transparency International ၏ မြန်မာနိုင်ငံအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအပေါ် ရှုမြင်သုံးသပ်ချက် (2019) ။

“မြန်မာနိုင်ငံတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလာရောက်လုပ်ကိုင်နေကြသည့်ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများ အထူးသဖြင့် မြောက်အမေရိကနှင့် ဥရောပမှလာရောက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံကြသော ကုမ္ပဏီများသည် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းများကို အထူးစစ်ဆေးစိစစ်ခြင်းများနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပါသည်။ ယင်းသို့စစ်ဆေးခံရခြင်းမျိုးကို လာအို၊ ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများမှာ သွားရောက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါက ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကြုံတွေ့ရမည် မဟုတ်ပါ။”

- ဗစ်ကီ ဘိုမန်၊ ဒါရိုက်တာ၊ မြန်မာနိုင်ငံစီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရှိရေး အထောက်အကူပြုဌာန

အခန်း ၂
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက အဘယ်ကြောင့် အဂတိလိုက်စားမှုများကို ဂရုပြုရမည်နည်း။

အဂတိလိုက်စားမှုသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အခက်အခဲဖြစ်စေပြီး စရိတ်စကလည်းကြီးမားစေသည်

အဂတိလိုက်စားမှုကြောင့် ကုန်ကျမှုများသည် အထူးသဖြင့် အသေးစားလုပ်ငန်းများအတွက် အလွန်သိသာထင်ရှားနိုင်ပါသည်။ အကောက်ခွန်ဌာနတွင် ကြန့်ကြာနေသော ကုန်ကြမ်းပစ္စည်း သင်္ဘောတစ်စီးစာကပင် ကုမ္ပဏီအသေးစားတစ်ခုအတွက် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရန်ဖြစ်စေ၊ ဖောက်သည်များကို ထိန်းထားရန်ဖြစ်စေ များစွာအခက်အခဲရှိနိုင်ပါသည်။ ထိုအခြေ အနေမျိုးတွင် ကုမ္ပဏီအကြီးတစ်ခုအနေဖြင့် အခြားရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများရှိနေသည့်အတွက် ကြန့်ကြာမှုကို အချိန်အတန်ကြာ တောင့်ခံစောင့်ဆိုင်းနေနိုင်သော်လည်း ကုမ္ပဏီငယ်များအတွက်မူ အဆိုပါပြဿနာကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်သော အဆင့်မြင့် အရာရှိတစ်ဦးဦးကို တံစိုးလက်ဆောင်မပါဘဲ အကူအညီတောင်းဆိုနိုင်သည့် အခြေအနေမျိုးလည်း ရှိနိုင်မည် မဟုတ်ပေ။

အဂတိလိုက်စားမှုသည် ဥပဒေနှင့်ဆန့်ကျင်သည်

အစိုးရအရာရှိများအနေဖြင့် တံစိုးလက်ဆောင်တောင်းခံခြင်း သို့မဟုတ် ရယူခြင်းများသည် ဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်မှု ရှိပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ် (NLD) အစိုးရ အာဏာရလာသောအခါ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လက်ဆောင်လက်ခံခြင်းနှင့်ပတ်သက်သော လမ်းညွှန်ချက်အသစ်များကို ချက်ချင်းထုတ်ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပါသည်။ (နောက်ဆက်တွဲ ဂ) ဖြင့် ဖော်ပြထားသော လက်ဆောင်များ လက်ခံ ခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်တွင် လက်ဆောင်တစ်ခု၏ အများဆုံးတန်ဖိုးကို ယခင် ၃၀၀,၀၀၀ ကျပ်မှ ၂၅၀၀၀ ကျပ် အထိ လျှော့ချခဲ့ပါသည်။

“အလှူငွေလက်ဆောင်များ တရားဝင်တောင်းခံခြင်းများကို မည်သို့မည်ပုံတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သင့်သည် နှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိတို့တွင်ကျင့်သုံးနေသည့် တရားဝင်မူဝါဒရှိပါသည်။ ၎င်းမူဝါဒသည် အလွန်တင်းကျပ်သည့်မူဝါဒဖြစ်ပါသည်။ သာမန် အားဖြင့် အလှူငွေလက်ဆောင်များကို ဘုန်းကြီးများနှင့် ဘုန်းကြီးကျောင်းများကသာ လက်ခံနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် အလွယ်တကူမှတ်သားနိုင်စေရန်အလို့ငှာ ကျပ် ၂၅၀၀၀ ကျပ်သတ်မှတ်ထားသည်။ ဘုန်းတော်ကြီးကျောင်း တစ်ကျောင်းတွင် ဘုန်းကြီးတစ်ပါးထက်ပိုရှိပါက တစ်ခုချင်းစီအတွက် ၂၅၀၀၀ ကျပ်လှူဒါန်းနိုင်သဖြင့် အလှူငွေများစွာ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ တရားဝင်အကြောင်းရင်းများအတွက် ငွေကျပ် ၂၅၀၀၀ ကျော်လှူဒါန်းနိုင်သော်လည်း ဤကိစ္စ အတွက် ရှင်းလင်းတင်ပြမှုများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် လက်ဆောင်တန်ဖိုးသည် ဒေါ်လာ ၁၀၀ ကျော်ပါက အဆိုပါလက်ဆောင်များကို ဌာနချုပ်ရှိအလှူငွေကော်မတီထံသို့ တင်ပြကြရပါသည်။

- မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေသော နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီ တစ်ခုမှ မန်နေဂျာတစ်ဦး

အဂတိလိုက်စားမှုသည် ဆုံးရှုံးနိုင်ချေများသည်

အကယ်၍ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်းလာဘ်ပေးထားသည့် ကိစ္စမအောင်မြင်ပါက မည်သူထံသို့ တိုင်ကြားရမည်နည်း၊ ကုမ္ပဏီ တစ်ခုသည် လာဘ်ပေးရန်ဆန္ဒရှိကြောင်း လူအများကသိရှိသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် တောင်းဆိုမှုများအဆက်မပြတ် ပြုလုပ် နေကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုသည် စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများ နည်းပါးစေပါသည်

အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု နိုင်ငံခြားအဂတိလိုက်စားမှု ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးအက်ဥပဒေ (Foreign Corrupt Practices Act– FCPA)

နှင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုတိုက်ဖျက်ရေးအက်ဥပဒေ (the UK Anti– Bribery Act) ကဲ့သို့သော အခြားနိုင်ငံများ၏ ပြည်တွင်းဥပဒေများအရ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်စားလှယ် များကဖြစ်စေ၊ ပံ့ပိုးသူများကဖြစ်စေ၊ လက်အောက်ခံကုမ္ပဏီများကဖြစ်စေ မြန်မာနိုင်ငံတွင်ကျူးလွန်သည့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ယင်းတို့ကို အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုနှင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံတို့တွင် ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခံရနိုင်ပါသည်။

ထို့ပြင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အဂတိလိုက်စားမှုများကျူးလွန်နေသည်ဟု ပြစ်မှုထင်ရှားစီရင်ခံရပါက ယင်းကုမ္ပဏီသည် ကမ္ဘာ့ဘဏ် (WB)၊ အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (ADB)နှင့် ဥရောပသမဂ္ဂ (EU) တို့အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ လေလံဆွဲခွင့်မှ ဖယ်ထုတ်ခံရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအကူအညီများနှင့် သဘောတူထောက်ပံ့ရန်ပုံငွေများဆိုင်ရာ အပြည် ပြည်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ အထူးသဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေးကဏ္ဍတွင် မြန်မာ နိုင်ငံအတွက် ပံ့ပိုးပေးမည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာအခွင့်အလမ်းများ ဆုံးရှုံးလာနိုင်ကြောင်း သတိပြုရန်ဖြစ်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုကို ထိန်းချုပ်ရန် အားနည်းချက်သည် အလားအလာရှိသော စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များအတွက် (အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ) အန္တရာယ်အချက်ပေးမှု ဖြစ်သည်

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေများကို လေးစားလိုက်နာမှုရှိသော အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီများသည် အခြားကုမ္ပဏီ တစ်ခုခုနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆက်ဆံမှုတစ်ရပ် ထူထောင်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်သည့်အခါ ၎င်းတို့နှင့်ဆက်ဆံမည့် စီးပွားရေး မိတ်ဖက်များ၏ (အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ) အန္တရာယ်အချက်ပေးမှု သို့မဟုတ် သတိပေးသင်္ကေတများ ဖော်ထုတ်ရေးကို အထူးအလေးထားဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော "(အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ) အန္တရာယ်အချက်ပေးမှု" များ အများ အပြားရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်းသည် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာဆက်ဆံမှုရပ်စဲစေရန် အကြောင်းဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါသည်။ (အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ) အန္တရာယ်အချက်ပေးမှုအဖြစ် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ထားသည်များမှာ ကုမ္ပဏီသည် –

- ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိခြင်း။
- ပိုင်ဆိုင်မှု သို့မဟုတ် စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် အစိုးရအရာရှိများ ပါဝင်နေခြင်း။
- အစိုးရက (လုပ်ငန်းတွဲဖက်ဆောင်ရွက်ရန်) အတင်းအကျပ် အားပေးထောက်ခံထားသည့် ကုမ္ပဏီဖြစ်ခြင်း။
- အသိမှတ်ပြုစာရင်းကိုင် စံနှုန်းများအတိုင်း ငွေစာရင်းများကို ထုတ်ပြန်ထားမှု မရှိခြင်း။
- အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သောစာရင်းများ ကိုကုမ္ပဏီ၏ မှတ်ပုံတင်စာရင်းတွင် အချိန်နှင့်တစ်ပြေးညီ မဖြည့်သွင်းနိုင်ခြင်း (ဥပမာ၊ DICA စာရင်း)
- စည်းကမ်းလျော့ရဲသော နိုင်ငံရပ်ခြားရှိ မှတ်ပုံတင်အဖွဲ့အစည်းထံတွင် လုပ်ငန်းမှတ်ပုံတင်ထားသော်လည်း (ဥပမာ – အခွန်ဆောင်ရန်မလိုသောနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းမှတ်ပုံတင်ခြင်း) မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားဝင် ရုံးလိပ်စာ မရှိခြင်း
- အတိတ်၌ တရားမဝင် သို့မဟုတ် သံသယဖြစ်ဖွယ်လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် ဆက်စပ်ပါဝင်နေခဲ့ခြင်း
- လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံအနည်းငယ်သာရှိခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အတွင်း လူသိနည်းခြင်း
- ကော်မရှင်ကြေး သို့မဟုတ် ဆုကြေးငွေ ကဲ့သို့သော လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် မဟုတ်သည့် ပေးချေမှုများ ပြုလုပ်လေ့ရှိခြင်း
- နိုင်ငံရပ်ခြား အစိုးရများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့် ဆက်နွယ်နေသော လှူဒါန်းမှု အဖွဲ့များနှင့်လည်း တွဲဖက်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

ခြုံငုံသုံးသပ်မည်ဆိုပါက ထိရောက်သော ကုမ္ပဏီအဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် အားသာချက်များစွာရှိပါသည်။

- ၎င်းသည် ကုမ္ပဏီစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုကို မြင့်တင်ပေးသည့်အပြင် ကုမ္ပဏီ၏ ဂုဏ်သတင်းကျော်ဇောမှုကို တည်ဆောက်ပေးပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ သင့်အနေဖြင့်ပိုမိုကောင်းမွန်သောဝန်ထမ်းများကိုဆွဲဆောင်နိုင်ခြင်း၊ မြင့်မားသော စိတ်ဓာတ်ကျင့်ဝတ်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများက ကျူးလွန်သည့် ကုမ္ပဏီတွင်းလိမ်လည်မှုအန္တရာယ်များကို လျှော့နည်းစေခြင်းစသည်တို့ ဆောင်ရွက်လာနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။
- သင်၏ကုမ္ပဏီသည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုမပြုလုပ်သည့် နာမည်ကောင်းရရှိထားပါက သင်၏ဝန်ထမ်းများအား မကြာခဏ လာဘ်တောင်းခံရခြင်း နည်းပါးလာနိုင်ပါသည်။
- မြင့်မားသော ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းကောင်းများသည် ဖောက်သည်များကိုဆွဲဆောင်နိုင်သည့်အပြင် ဖောက်သည်များ၏ သစ္စာရှိမှုကိုလည်း ခိုင်မာရရှိစေနိုင်ပါသည်။
- ဝန်ထမ်း၏လုပ်ဆောင်မှုများကြောင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်ကဲ့သို့သော နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများကဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်းများကဖြစ်စေ ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် နာမည်ပျက်စာရင်းသွင်းခြင်းမှ အကာအကွယ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကုမ္ပဏီတစ်ခု သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းဖြင့် အခြားသောနိုင်ငံတကာ လုပ်ငန်းကန်ထရိုက်များနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုရယူနိုင်ရန် အထောက်အကူ ဖြစ်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။
- တရားမျှတသောယှဉ်ပြိုင်မှုဖြင့် ရရှိထားသောလုပ်ငန်းကန်ထရိုက်များသည် ပိုမိုအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

နိုင်ငံတကာမိတ်ဖက်များနှင့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလက်တွဲဆောင်ရွက်မှု

အမေရိကန်ကုမ္ပဏီဖြစ်သည့် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ (GE) သည် ကုမ္ပဏီ၏ ပစ္စည်းကိရိယာများ ဖြန့်ဖြူးရန် မြန်မာကုမ္ပဏီ SMART Technical Services နှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ရန် စဉ်းစားသုံးသပ်ပါက GE အနေဖြင့် SMART ကုမ္ပဏီနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမိတ်ဖက်များအဖြစ် လက်တွဲမှုမပြုမီကတည်းကပင် SMART ကုမ္ပဏီသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ထိန်းချုပ်မှုများကို ကျေနပ်လောက်သည့် အခြေအနေထိ ဆောင်ရွက်ထားခြင်းရှိမရှိကို စုံစမ်းထားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အမေရိကန်ကုမ္ပဏီ GE သည် အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု နိုင်ငံခြားအဂတိလိုက်စားမှုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရေးအက်ဥပဒေ (Foreign Corrupt Practices Act– FCPA) ကို အပြည့်အဝ လိုက်နာရမည်ဖြစ်ပါသည်။ "၂၀၁၉ ခုနှစ် စာရင်းများအရ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး လမ်းညွှန်"က ခိုင်မာသော အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်သည် အောင်မြင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အလေးအနက်ဖော်ပြထားပါသည်။

SMART တွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒရှိပါသည်။ ထိုပြင်၎င်းသည် အသင်းအဖွဲ့များကို အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် လိုအပ်သည့်အရင်းအမြစ်များနှင့်ကိရိယာများကို လွယ်ကူစွာ အသုံးပြုဖော်ဆောင်နိုင်စေရန် ထောက်ပံ့ပေးသည့် TRACE အဖွဲ့ဝင် လည်းဖြစ်ပါသည်။ SMART ၏ အရည်အသွေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သည် ISO 9001: 2008၊ ISO 14001: 2004၊ HACCP တို့နှင့်လည်း ကိုက်ညီမှုရှိပါ သည်။

GE က SMARTနှင့် ပူးပေါင်းရန် ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ၎င်းတို့အား စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်မှုကို အဓိကထားသည့် ယုံကြည်စိတ်ချရသော ကုမ္ပဏီဖြစ်ခြင်းအပေါ်တည်မှီပါသည်။ ဤအချက်သည် အလားတူ စံနှုန်းများရှိသောအခြားနိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမိတ်ဖက်အဖြစ် လက်တွဲလုပ်ဆောင်နိုင်ခွင့်ရရန်လည်း ဆွဲဆောင်မှုများစွာ ရှိစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

"ကုမ္ပဏီသေးတစ်ခုတွင် ခိုင်မာအားကောင်းသည့်အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများနှင့် အလေ့အကျင့်များရှိခြင်း၏ အဓိကအကျိုးအမြတ်မှာ စီမံကိန်းကို စနစ်တကျရေးဆွဲချမှတ်နိုင်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ တံစိုးလက်ဆောင်များ ပေးကမ်းရန် မလိုအပ်ပါက လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကုန်ကျစရိတ်များကို စနစ်တကျစီမံဆောင်ရွက်လာနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ တံစိုးလက်ဆောင်များပေးကမ်းရန်လိုအပ်နေပါက နောက်ထပ်မည်၍မည်မျှ ထပ်ကာတလဲလဲပေးနေရအုံးမည်ကို သင့်အနေဖြင့်မှန်းဆနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ထို့ပြင်လာဘ်ပေးခြင်းကြောင့်နောက်ပိုင်းတွင်ပိုမိုကြီးမားသည့်ကျိုးဆက်ဖြစ်လာနိုင်ခြင်းရှိမရှိကို သင်အနေဖြင့် သိရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။"

- မြန်မာလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး

အခန်း ၃
အဂတိလိုက်စားမှုဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

အဂတိလိုက်စားမှုကို "မိမိအား ယုံကြည်အပ်နှင်းထားသောအာဏာကို မိမိအကျိုးစီးပွားအတွက် အလွဲသုံးစားပြုလုပ်ခြင်း" ဟူ၍ သာမန်အားဖြင့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်ပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှု လုပ်ဆောင်ချက်များဆိုသည်မှာ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုအနေဖြင့် ၎င်းတို့အား ယုံမှတ်အပ်နှင်းထားသည့်အာဏာကို အခွင့်ကောင်းယူကာ (၎င်းတို့ အတွက်ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်းအတွက်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့၏ ဆွေမျိုးများအတွက်ဖြစ်စေ) တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် နည်းဥပဒေများ အရ ခွင့်ပြုထားသည့် အခွင့်အာဏာထက်ပို၍ လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ရပ်ရပ်ကိုဆိုသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုသည်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့်ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍအကြားတွင်သာအမြဲရှိနေခြင်းမဟုတ်ပါ။အဂတိလိုက် စားမှုများသည်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်အတွင်းတွင်သာမကပြင်ပတွင်လည်းရှိနိုင်ပါသည်။ဥပမာအားဖြင့်ပစ္စည်းဝယ်ယူခြင်း၊ အများပိုင်ကုမ္ပဏီများတွင် ရှယ်ယာအရောင်းအဝယ်ကိစ္စများ၌ အတွင်းသတင်းရရှိကာ အရောင်းအဝယ်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် အမျိုး မျိုးသော လိမ်လည်မှုများ စသည်တို့ဖြစ်သည်။

အဂတိလိုက်စားမှုကို အမျိုးသားရေးတာဝန်တစ်ရပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်း

၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ အခန်း ၂ ပြင်ဆင်ချက်တွင် ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက် ပါအတိုင်းဖြစ်သည် –

(က) အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကို အမျိုးသားရေးတာဝန် တစ်ရပ်အဖြစ် ဆောင်ရွက်ရန်၊

(ခ) သန့်ရှင်းသောအစိုးရနှင့် ကောင်းမွန်သော အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် ဖြစ်ထွန်းစေရန်၊

(ဂ) အများပြည်သူဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်ရေးတွင် ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် တာဝန်ယူနိုင်မှု မြင့်မားတိုးတက် လာစေရန်၊

(ဃ) အဂတိလိုက်စားမှုများကြောင့်နိုင်ငံပိုင်ပစ္စည်းများ၊လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့်နိုင်ငံသားများ၏အခွင့်အရေးနှင့်အကျိုး စီးပွားများကို ထိခိုက်မှုမရှိစေရေးအတွက် အကာအကွယ်ပေးရန်၊

(င) အဂတိလိုက်စားမှု ကျူးလွန်သူများအား ထိရောက်စွာ အရေးယူရန်၊

(စ) တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍများ၌ ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး ပြည်တွင်းပြည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ဖြင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန်။

တရားဝင်အနက်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

၂၀၁၃ခုနှစ်မြန်မာနိုင်ငံအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေကို၂၀၁၃ခုနှစ်မှစတင်၍ပြင်ဆင်မှု၄ကြိမ်ပြုလုပ်ခဲ့ရာ၂၀၁၈ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် နောက်ဆုံးအကြိမ်ပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ် ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေအရ သိသာထင်ရှားသော ပြောင်းလဲမှုတစ်ခုမှာ ကော်မရှင်သည် အဂတိလိုက်စားမှုကျူးလွန်ကြောင်း သို့မဟုတ် အဂတိလိုက်စားမှုဖြင့် ကြွယ်ဝချမ်းသာလာကြောင်း ကျော်ဇောသတင်းပေါ်ထွက်လာပါက မည်သူ့ကိုမဆို (တိုင်စာမရှိသော်လည်း) မိမိသဘောဆန္ဒအလျောက် စုံစမ်းစစ် ဆေးနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိလာပါသည်။ ယင်းမတိုင်မီအချိန်များတွင် အဂတိလိုက်စားမှုများကို စစ်ဆေးရာတွင် ခိုင်မာသော အထောက်အထားများဖြင့် တင်ပြလာသည့် တရားဝင်တိုင်ကြားမှုများကိုသာ စစ်ဆေးနိုင်ခွင့်ရှိခဲ့ပါသည်။ ပြင်ဆင်ထားသော

ဥပဒေတွင် သတင်းမှန်တိုင်တန်းသူများကို အားပေးအားမြှောက်ပြုနိုင်ရန်အလို့ငှာ မှားယွင်းသော တိုင်တန်းချက်ကြောင့်လူတစ်ဦးဦးအား ဂုဏ်သရေညှိုးနွမ်းစေသည့်ပြစ်မှု ကျူးလွန်သူကို ၅ နှစ် မှ ၃ နှစ်ထိ ချမှတ်စေသည့် ပြစ်ဒဏ်သို့ လျှော့ပေါ့ပေးခဲ့ပါသည်။

မူရင်း ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ [မြန်မာနိုင်ငံ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေ]တွင် "အဂတိလိုက်စားမှု" ဟူသည့်စကားရပ်ကို "လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု" ဟူ၍ တရားဝင် သုံးနှုန်းခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် "လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု" ဟူသည့်စကားရပ်အစား "အဂတိလိုက်စားမှု" ဟု ၂၀၁၄ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေကို စတုတ္ထအကြိမ်ပြင်ဆင်ရာတွင်လည်း ပုဒ်မ ၃(က) (၁) နှင့် (၂) တို့တွင် အောက်ပါအတိုင်း အစားထိုးပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်–

(၁) မည်သူမဆို ရာထူးတာဝန်ကို အလွဲသုံးစားပြု၍ဖြစ်စေ၊ အခြားနည်းဖြင့်ဖြစ်စေ တစ်စုံတစ်ရာကိုပြုလုပ်ရန် သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်အညီ ပြုလုပ်ခြင်းမှရှောင်ကြဉ်စေရန် သို့မဟုတ် တစ်ဦးတစ်ယောက်အား ဥပဒေနှင့်အညီ ရထိုက်သောအခွင့်အရေးကိုပေးရန် သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်အညီ ရထိုက်ခွင့်မရှိသောအခွင့်အရေးကိုပေးရန် သို့မဟုတ် ဥပဒေနှင့်အညီရထိုက်သော အခွင့်အရေးကို မမှန်မကန် ပိတ်ပင်ရန်အတွက် တံစိုးလက်ဆောင်ကို တစ်ဦးတစ်ယောက်အား ပေးခြင်း၊ ပေးရန်အားထုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ဦးတစ်ယောက်ထံမှ လက်ခံခြင်း၊ ရယူခြင်းနှင့် ရယူရန် အားထုတ်ခြင်းတို့ကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ တစ်နည်းနည်းဖြင့် ပြုလုပ်ခြင်း၊

(၂) မည်သူမဆို သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာန၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း၊ အများပြည်သူဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်း၏ ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာကို ကိုင်တွယ်စီမံဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ဖြစ်စေ၊ ယင်းတို့၏ ပိုင်ဆိုင်မှုကို တောင်းခံခြင်း၊ ရယူခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ရှင်းလင်းဖျက်သိမ်းခြင်း ပြုရာတွင်ဖြစ်စေ၊ ယင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိသော သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုတွင်ပါဝင်ခြင်း၊ စီမံဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုရာတွင် ဖြစ်စေ တည်ဆဲဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ရပ်ရပ်ကို ဖောက်ဖျက်လျက် နိုင်ငံတော်၏ ငွေကြေး၊ ပစ္စည်းနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုကို ထိခိုက်နစ်နာပျက်စီး ဆုံးရှုံးစေခြင်း။"

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဥပဒေကို စတုတ္ထအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ ပုဒ်မ ၃ တွင် ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် "လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူ" (competent authority) အစား မည်သူမဆို ဟု ပြောင်းလဲခြင်းသည် အလွန်ထူးခြားမှုရှိပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းသာမက ပြည်တွင်း ပြည်ပ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ အပါအဝင် မည်သူမဆိုသည်လည်း အဂတိလိုက်စားမှုများကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်ဖြစ်စေ ကျူးလွန်ခြင်းမှရှောင်ကြဉ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကိုမဆို အဂတိလိုက်စားမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး အခြေခံခိုင်မာသောလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်ချမှတ်ကျင့်သုံးစေရေးအတွက် ကော်မရှင်က အမိန့်ထုတ်ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာကို စတုတ္ထအကြိမ် ပြင်ဆင်သည့် ဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၆ အရ ကော်မရှင်အား အပ်နှင်းထားပါသည်။

ဤလုပ်ငန်းစဉ်ကိုအကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးအတွက် အဂတိလိုက်စားမှုကော်မရှင်သည် "ကုမ္ပဏီများအား ထိန်းချုပ်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမှု (၈) ချက်ပါ အမိန့်ကြော်ငြာစာ" ကို ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပါသည်။ ယင်းအမိန့်ကြော်ငြာစာသည် ထိုင်းနိုင်ငံအမျိုးသား အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် (The Thai National Anti–Corruption Commission– NACC) က ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့သည့် (အစိုးရအရာရှိများ၊ နိုင်ငံခြားအစိုးရအရာရှိများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ်များ၏ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို ကာကွယ်ရန် ဥပဒေပညာရှင်များအတွက် သင့်လျော်သော ဌာနတွင်းထိန်းချုပ်မှုဆိုင်ရာ အစီအမံများ– Appropriate Internal Control Measures for Juristic Persons to Prevent Bribery of State Officials, Foreign Public Officials, and Agents of Public International Organizations) ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ဆင်တူမှုရှိပါသည်။ အခြေခံမှု (၈) ချက်ကို အခန်း (၄) တွင် အသေးစိတ်ရှင်းလင်းဖော်ပြထားပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်မှု သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာ

အဂတိလိုက်စားမှုကို နားလည်ရန်နှင့် မည်ကဲ့သို့သော အဂတိလိုက်စားမှုများကို ရှောင်ရှားရန် အထူးအရေးကြီးသော်လည်း သင်၏ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်လိုသည့်ကိစ္စရပ်နှင့် ဆောင်ရွက်သင့်သည်များကို အပြုသဘောဖြင့် စဉ်းစားသုံးသပ်ရန်လည်း လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သင့်ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ဆက်နွယ်ဆောင်ရွက်မှုပြုသင့်သည့် တန်ဖိုးရှိသောကိစ္စရပ်များမှာ အဘယ်အရာဖြစ်သနည်း။

သင်၏ကုမ္ပဏီအပေါ် သင်အဖြစ်ချင်ဆုံးနှင့်တန်ဖိုးအထားဆုံးအရာမှာ ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်မှုသို့မဟုတ် **ဂုဏ်သိက္ခာ**သာ ဖြစ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်သည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏ စီးပွားရေးရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရေးအတွက် အဂတိကိစ္စရပ်များတွင်ပါဝင်ပတ်သက်ရန်မလိုအပ်ဘဲကျွမ်းကျင်မှု၊ အရင်းအမြစ်များနှင့်တန်ဖိုးများကိုပိုင်ဆိုင်ထားလေ့ရှိကြပေသည်။ ယူကေအခြေစိုက် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည့် Integrity Action က ၂၀၁၅ ခုနစ်တွင်ထုတ်ဝေသည့် “ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်စွာ နေထိုင်ပြီးအလုပ်လုပ်ပါ၊ သင်စွမ်းဆောင်နိုင်သည်၊” (Live and Work with Integrity: You Can Do It! (2015) စာအုပ်တွင် ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်မှုဆိုသည်မှာ ပြောသည့်စကားများနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအကြား ကွဲပြားခြားနားချက်များ၊ ကွာဟမှုများမရှိစေရန် တာဝန်ခံမှု၊ ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှုနှင့် ကျင့်ဝတ်တရားနှင့် အဂတိကင်းရှင်းမှုစသည်တို့ကို အချိုးညီညီ ပေါင်းစည်းကျင့်သုံးခြင်း ဖြစ်ကြောင်း ဖွင့်ဆိုထားပါသည်။

တာဝန်ခံမှု

- ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို တာဝန်ယူသည်
- ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့ပြောသည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်သည်
- ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်နွယ်ပတ်သက်သူများ အားလုံးအား ကျွန်ုပ်တို့၏ အလုပ်များကို စစ်ဆေးရေးအတွက် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များပေးသည်

ကျွမ်းကျင်လိမ္မာမှု

- အလုပ်ပြီးမြောက်ဖို့ရာ လိုအပ်သည့်အရာများ ကျွန်ုပ်တို့တွင် ရှိသည်
- ကျွန်ုပ်တို့သည် အလုပ်ကိုကောင်းစွာ လုပ်ဆောင်သည်
- ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏အလုပ်ကို ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်စွာစီမံသည်

ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်

- ကျွန်ုပ်တို့သည် အခြားသူများ၏ အတွေးအမြင်များကို တန်ဖိုးထားသည်
- ကျွန်ုပ်တို့ကို ယုံကြည်နိုင်ပါသည်
- ကျွန်ုပ်တို့သည် အများကောင်းကျိုးအတွက် လုပ်ဆောင်သည်

ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်မှုနှင့် ပေါင်းစည်းကျင့်သုံးမှု

- ကျွန်ုပ်တို့သည် အဂတိကင်းစွာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည်။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် လမ်းညွှန်ချက်များသုံးကာ အဂတိလိုက်စားမှုကို ခက်ခဲအောင် လုပ်ဆောင်ထား သည်။
- ကျွန်ုပ်တို့သည် အဂတိလိုက်စားမှု လျှော့ချရန် ကြိုးပမ်းကြသူများကို ထောက်ခံသည်။

ဤအချက်များသည် မြန်မာကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ရည်မှန်းထားသင့်သည့် တန်ဖိုးများနှင့်အလေ့အထများဖြစ်သည်။

အခန်း ၄

ကျွန်ုပ်၏ကုမ္ပဏီအနေဖြင့်အဂတိလိုက်စားမှုကို တိုက်ဖျက်ခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်စွာလုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ကို မည်သို့ဆောင်ရွက်နိုင်သနည်း။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာတာဝန်ခံမှုအတွက် မြန်မာနိုင်ငံကုမ္ပဏီများက မိမိတို့သဘောဆန္ဒအလျောက် ကတိကဝတ်ပြုလက်မှတ်ရေးထိုးထားသော UN Global Compact ၏ မူဝါဒ အမှတ် ၁၀ တွင် "စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ခြိမ်းခြောက်ငွေညစ်မှုများ၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများအပါအဝင် အဂတိလိုက်စားမှုပုံစံအားလုံးကို တိုက်ဖျက်နိုင်ရေး" အစွမ်းကုန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း အကြံပြုထားပါသည်။ UNGC အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီများအား တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှု၊ သီးခြားလုပ်ဆောင်မှုတို့ဖြင့် ဤလုပ်ငန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေး အကြံပြုထားပါသည်။ ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းစဉ်သုံးရပ်ကို အောက်ပါအတိုင်း သတ်မှတ်ထားပါသည်။

တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်မှု

- **အဖွဲ့အစည်းအတွင်း။** ပထမနှင့်အခြေခံအဆင့်အနေဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများနှင့် အစီအစဉ်များကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်း။
- **အဖွဲ့အစည်းပြင်ပ။** အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးနှင့်ပတ်သက်၍ နှစ်စဉ် UNGC ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုအစီရင်ခံစာတင်ပြခြင်း၊ ဥပမာများနှင့်အဖြစ်အပျက်များကိုတင်ပြခြင်းဖြင့် အတွေ့အကြုံများနှင့်အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်များကို မျှဝေခြင်း။

စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု

- အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကြိုးပမ်းမှုများကိုမြှင့်တင်ရန်နှင့် တန်းတူညီမျှမှုရှိစေရန်၊ ယုံကြည်မှုကိုဖန်တီးရန် စသည်တို့အတွက် လုပ်ငန်းတူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ အခြားဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများနှင့်အတူပူးပေါင်းခြင်း။ ကုမ္ပဏီများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ကိုယ်ရေးရာဇဝင်ကိုဖန်တီးရန်၊ စီမံကိန်းများအဆိုပြုရန် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ရှာဖွေရန်နှင့် လက်ရှိလုပ်ငန်းများ စနစ်တကျ လည်ပတ်နိုင်ရန်နှင့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကို စုပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် စသည်တို့အတွက် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ စုပေါင်းလှုပ်ရှားမှုဗဟို ကို အသုံးပြုခြင်း။

ဤအခန်းသည် တစ်ဦးချင်း **(ကုမ္ပဏီတစ်ခုချင်း)** လုပ်ဆောင်မှုနှင့်သက်ဆိုင်မှုရှိပြီး အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်က ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့သည့် "ကုမ္ပဏီများအတွက် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမှု (၈) ချက်"နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် ၁၄/၂၀၁၈ ကို အခြေခံ၍ ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အခြေခံမှု (၈) နှင့်စပ်လျဉ်း၍ မည်သို့မည်ပုံ လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို အကြံပြုဖော်ပြထားပါသည်။ ဤအခန်းတွင် ကုမ္ပဏီများအား ၎င်းတွင်ကုမ္ပဏီများအဂတိလိုက်စားမှုကိုတိုက်ဖျက်ရန် အရေးယူရန်အခြေခံမှုရှစ်ခုကို ဖော်ပြထားသည်။

ကုမ္ပဏီများအားဤမှု (၈) ချက်ကိုမည်သို့လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ကြောင်းအကြံပြုထားသည်။

၁။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် ခိုင်မာ၍ထိရောက်မှုရှိသော မူဝါဒများချမှတ်ရန်နှင့် အဆိုပါမူဝါဒကို အမြင့်ဆုံးစီမံခန့်ခွဲမှုမှ ထောက်ခံမှုရရှိရန်။
၂။ အဂတိလိုက်စားနိုင်ခြေအန္တရာယ်ရှိမှုကို ထိရောက်စွာ လေ့လာဆန်းစစ်ဖော်ထုတ်၍ သုံးသပ် အကဲဖြတ်မှု ရှိရန်။
၃။ အဂတိလိုက်စားနိုင်ခြေအန္တရာယ်ရှိမှုမြင့်မားပြီး ထိလွယ်ရှလွယ်သော နယ်ပယ်များအတွက် အသေးစိတ်အစီအမံများဆောင်ရွက်ထားရှိရန်။
၄။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်နိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်မှုများသည် မိမိလုပ်ငန်းများသာမက ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နေသော လုပ်ငန်းကွင်းဆက် အားလုံးနှင့် အကျုံးဝင်စေရန်။
၅။ စာရင်းဇယားများနှင့် စာရင်းမှတ်တမ်းများကို စနစ်ကျ မှန်ကန်စွာ ထားရှိရန်၊

၆။ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်နိုင်ရေးကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု မူဝါဒများ ထားရှိရန်၊

၇။ အဂတိလိုက်စားကြောင်းသံသယရှိသူများကို သတင်းပေးပို့နိုင်သော ယုံကြည်စိတ်ချရသည့်ယန္တရားများ ထူထောင်ထား ရှိရန်၊

၈။ အဂတိလိုက်စားမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် ပုံမှန်သုံးသပ်ရန်နှင့် အကဲဖြတ်မှုစနစ် ထားရှိရန်။

အခြေခံမူ (၈) ချက်သည် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ထိုင်းနိုင်ငံ အမျိုးသားအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်က ထုတ်ပြန်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် အခြေခံအားဖြင့် တူညီမှုရှိပါသည်။ ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် သတ်မှတ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီမှုရှိသည့် အဂတိလိုက်စားမှု ထိန်းချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အစီအမံများ ဆောင်ရွက်ထားခြင်း ရှိ မရှိနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အဆုံးအဖြတ်ပေးရာတွင် NACC သည် ဤအခြေခံမူ (၈) ချက်အပေါ် တည်မှီ၍ ချမှတ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်များသည် တစ်ခုနှင့်တစ်ခုတူညီမှုရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်တစ်ခုသည် ၎င်းကုမ္ပဏီရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် အဂတိဖြစ်နိုင်ချေအတိုင်းအတာနှင့် ၎င်းဘေးများကိုရင်ဆိုင်ရန် ရရှိနိုင်သောအရင်းအမြစ်များကြား အချိုးကျမှုရှိရပါမည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဒေသတွင်း၌သာ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသည့် အလွန်သေးငယ်သည့် ကုမ္ပဏီအတွက် ဒေသတွင်းပစ္စည်း တင်သွင်းသူများအတွက် ဆင့်ပွားသင်တန်းအစီအစဉ်များ လုပ်ဆောင်ပေးရန် မလိုအပ်နိုင်ပါ။ သို့ရာတွင် လာဘ်တောင်းခံမှုကို ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဆန့်ကျင်ရန်နှင့် လက်ဆောင်လက်ခံခြင်း /လက်ဆောင်ပေးခြင်း တို့အပေါ် အတိုင်းအတာ တစ်ခုအထိ ကန့်သတ်ထားသော ရှင်းလင်းသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ရေနံနှင့် သဘာဝဓာတ်ငွေ့၊ သတ္တုတွင်း၊ သစ်တောနှင့် ဆောက်လုပ်ရေး စသည့်လုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်နေသည့်ကုမ္ပဏီသည် မြေလုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လိုင်စင်ရယူခြင်း ကိစ္စရပ်များအတွက်ပေးရသည့် တန်ဖိုးမြင့် မသမာကြေးများကြောင့် အဂတိလိုက်စားမှု ဖြစ်နိုင်ချေမြင့်မားလွန်းသည့် အနေအထား ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။

သွင်းကုန်ထုတ်ကုန် လုပ်ငန်းများမှာမူ ပမာဏနည်းပါးသော လာဘ်ပေးရမှုအား အကောက်ခွန်ဌာန၌ ကုန်ပစ္စည်း ထုတ်ယူရာတွင်သော်လည်းကောင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းများကို နိုင်ငံအတွင်း သယ်ယူပို့ဆောင်ရာတွင်လည်းကောင်း ကြုံတွေ့ရနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် အသေးစိတ်အစီအမံများ ရေးဆွဲချမှတ်ထားရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၁။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် ခိုင်မာ၍ထိရောက်မှုရှိသောမူဝါဒ များ ချမှတ်ရန်နှင့် အဆိုပါမူဝါဒကို အမြင့်ဆုံးစီမံခန့်ခွဲမှုမှထောက်ခံမှုရှိရန်

အထူးသဖြင့် အဂတိလိုက်စားနိုင်ခြေအန္တရာယ်ရှိမှု မြင့်မားသောကဏ္ဍများ၌ ရှင်းလင်းတိကျသော စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရန်နှင့် ယင်းစည်းမျဉ်းများကို လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီတိုင်းသည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု သို့မဟုတ် အဂတိလိုက်စားမှုများကို (အောက်ခြေသုညအဆင့်) အထိ တိုက်ဖျက်နေကြောင်းကုမ္ပဏီ၏ရပ်တည်ချက်ကိုရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြသည့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒ ချမှတ်ထားသင့်ပါသည်။ ယင်းမူဝါဒသည် သာမန်အားဖြင့် စာမျက်နှာတစ်မျက်နှာခန့်ရှိလျှင်ပင် လုံလောက်သော်လည်း ရိုးရှင်းတိကျရန်လိုအပ်သည့်အပြင် ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့မှ အတည်ပြုပေးရမည်ဖြစ်သည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒကို ဝန်ထမ်းများသာမက ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များအား ရှင်းလင်းစွာ သိရှိထားရန်လိုအပ်ပါသည်။ လိုင်စင်နှင့်ပါမစ်များကိစ္စများခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းများ ရှင်းလင်းခြင်းနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ခြင်း၊ ကုမ္ပဏီအတွက် ကန်ထရိုက်များရှာဖွေခြင်း သို့မဟုတ် ကုန်ပစ္စည်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုဝယ်ယူခြင်းများစသော အဂတိလိုက်စားနိုင်ခြေ မြင့်မားသည့်သည့် ကဏ္ဍများ၌ပါဝင်နေရသော ဒါရိုက်တာများ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်များ အတွက် အထူးအရေးကြီးပါသည်။

သတင်းအချက်အလက် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုသည် ကုမ္ပဏီအဆင့်မြင့်မန်နေဂျာများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုမှ ဆင်းသက်လာခြင်းဖြစ်ပြီး

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် အခြားအဂတိလိုက်စားမှုပုံစံများကို တိုက်ဖျက်ရာတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပြဿနာများကြုံတွေ့ရပါက ယင်းအစီအမံများက ဝန်ထမ်းများကိုကူညီပံ့ပိုးပေးမည်ကို လူတိုင်းသိရှိနိုင်ရန် အထူးအရေးကြီးပါသည်။ ဤ"**ထိပ်ပိုင်းမှလာသည့်အသံ**" သည် အောင်မြင်သော အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်အတွက် မရှိမဖြစ်အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် နှုတ်ဖြင့်ပြောဆိုရုံသာမဟုတ်ဘဲ ကုမ္ပဏီ၏ အဆင့်မြင့်မန်နေဂျာများနှင့် ပိုင်ရှင်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့သည် ကုမ္ပဏီမူဝါဒများနှင့်အညီ လုပ်ငန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နေကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများကိုလည်း ထိုနည်းတူစွာ လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် တွန်းအားပေးနေကြောင်း သက်သေပြရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒသည်အများအားဖြင့်မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောအခြေခံမှုများဖြစ်ပါသည်။ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏မူဝါဒကိုတိကျစွာဖော်ပြချမှတ်ထားသည့်ရှင်းလင်းတိကျသောလမ်းညွှန်ချက်တစ်ရပ်လိုအပ်ပါသည်။ယင်းလမ်းညွှန်ချက်များကိုအများအားဖြင့် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ်တွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤ လက်စွဲစာအုပ်တွင် ပုံမှန်အားဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုကိစ္စရပ်များထက်ပိုသော အကြောင်းအရာများပါဝင်လေ့ရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်သည် အဂတိလိုက်စားမှုနှင့် ပြတ်သားမှုမရှိသည့်အပိုင်း (Grey Areas) တို့နှင့်ဆက်စပ်သော လက်ခံနိုင်သည့်၊ လက်မခံနိုင်သည့် အပြုအမူများကို ခွဲခြားပြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရာလုံးဝ မရှိသည့် အပြုအမူများဖြစ်ပါသည်–

- တရားမဝင်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်၊
- ကုမ္ပဏီနှင့်ပတ်သက်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်မည့်သူအား ကမ်းလှမ်းခြင်း၊ ဥပမာ – စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်း။
- ပေးကမ်းသည့် ပမာဏကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားဘဲ ငွေ သို့မဟုတ် ငွေနှင့်ညီမျှသော (လက်ဆောင်ဘောက်ချာ သို့မဟုတ် ငွေသားဖြင့် ရွေးယူနိုင်သောအရာများ) အစုရှယ်ယာများ ပေးကမ်းခြင်း။

အခြားသောအကြောင်းအရာများကို **အထူးထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်** လိုအပ်ပြီး အဆင့်မြင့်အရာရှိကြီးများ သို့မဟုတ် ဘုတ်အဖွဲ့က စီမံခန့်ခွဲပိုင်ခွင့်ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည် –

- လေယာဉ်ခရီးစဉ်များနှင့် ညအိပ်အနားယူခြင်းများပါဝင်သည့် တတိယပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် ခရီးသွားလာစရိတ်၊
- ကမ္ဘာ့ဖလားဗိုလ်လုပွဲကဲ့သို့သော အထူးဈေးကြီးသည့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အားကစားပွဲများသို့ဖိတ်ကြားခြင်း၊
- မွေးနေ့နှင့်မင်္ဂလာဆောင်များကဲ့သို့သောအထူးအခါသမယများမှလက်ဆောင်များ။

လက်ဆောင် သို့မဟုတ် အထိမ်းအမှတ်ပွဲတော်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပုဂ္ဂိုလ်အချင်းချင်း အပြန်အလှန် လက်ဆောင်ပေးရသည့်မျိုးဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လက်ဆောင်လဲလှယ်ခြင်း (သို့မဟုတ် လက်ဆောင်လဲလှယ်သည့်အနေအထားမျိုး) လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် စီးပွားရေးဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုအပေါ် လွှမ်းမိုးရန်ကြိုးပမ်းသည့်အခါ ယင်းကိစ္စရပ်ကို ကမ်းလှမ်းခြင်းဖြစ်စေ၊ လက်ခံခြင်းဖြစ်စေ မပြုလုပ်သင့်ပေ။

ဤလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်တွင် အောက်ပါအချက်များကို **သာမန်အားဖြင့် လက်ခံဆောင်ရွက်နိုင်ကြောင်း** ဖော်ပြနိုင်ပါသည်–

- အများနှင့်ဆိုင်သည့် ယဉ်ကျေးမှုအင်္ဂါရပ်များအတွက် ကုမ္ပဏီ၏ဘဏ္ဍာရေးနှင့် လက်ခံနိုင်သည့်ကန့်သတ်အတွင်း သင့်တင့် မျှတစွာ ရာသီအလိုက်ပေးသည့် တိုကင်လက်ဆောင်များ၊
- ကုမ္ပဏီ၏ဘဏ္ဍာရေးနှင့် လက်ခံနိုင်သည့်ကန့်သတ်ချက်အတွင်း ရံဖန်ရံခါပြုလုပ်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ညစာ စားပွဲများ၊
- ဥပမာအားဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏အမှတ်တံဆိပ်နှင့် အလားတူပစ္စည်းများဖြင့်ပြုလုပ်ထားသော ဘောပင်များ သို့မဟုတ် မှတ်စုစာအုပ်ငယ်များ၊ အရောင်းမြှင့်တင်ရေးဆိုင်ရာ ဈေးနှုန်းသက်သာသည့် လက်ဆောင်များ။

လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်တွင် အစီရင်ခံခြင်းအပါအဝင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်သည့်အပြင် ကုမ္ပဏီ၏ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်ကို မည်သူက တာဝန်ယူကြောင်း ရှင်းလင်း

တိကျစွာဖော်ပြသင့်ပါသည်။ ၎င်းသည် ကုမ္ပဏီ၏အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအခြေခံသင်တန်းအတွက် အုတ်မြစ်ဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ကို မည်သို့မည်ပုံရေးဆွဲရမည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ နောက်ဆက်တွဲ (က) ကို ကိုးကားနိုင်ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများနှင့် ကတိကဝတ်များကို မှတ်စုရေးမှတ်စေခြင်း သို့မဟုတ် အစည်းအဝေးတွင် ရှင်းပြခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်သမားများ အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်သည့်အခါ ယင်းမူဝါဒမိတ္တူများကို ၎င်းတို့ထံပေးအပ်ခြင်းမျှသာ ဆောင်ရွက်ခြင်း မဖြစ်စေရပါ။ နံရံကပ်ပိုစတာများနှင့် အခြားသတိပေးချက်များသည် အရေးကြီးသောသတိပေးချက်များဖြစ်သော်လည်း ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ရုံမျှဖြင့် လုံလောက်မှုရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ စီအီးအိုက ဝန်ထမ်းများအား အီးမေးလ်ဖြင့်ဖြစ်စေ၊ စာရေးသားပေးပို့ခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ နှစ်စဉ်ပုံမှန် သတိပေးမှုများ ပြုလုပ်ရန် အထူးအရေးကြီးပါသည်။

FMI ကုမ္ပဏီလီမိတက်၏ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု ဆန့်ကျင်ရေးမူဝါဒမှ ကောက်နုတ်ချက်

FMI အုပ်စုသည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု (သို့) အဂတိလိုက်စားမှု မည်သည့်ပုံစံကိုမျှ လက်သင့်မခံပါ။

စီးပွားရေးအခွင့်သာမှုရရန် သို့မဟုတ် မျက်နှာသာပေးခံရရန်အလို့ငှာ လက်ဆောင်ဖြစ်စေ၊ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက် ပေးချေမှုအား ကမ်းလှမ်းခြင်းဖြစ်စေ ပေးချေခြင်း သို့မဟုတ် ရှာဖွေခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံခြင်းမပြုလုပ်ရ။ သင်လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည့်နေရာတိုင်းတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေများကို ကျင့်သုံးနေကြောင်း အမှတ်ရ ကာအုပ်စုမှလိုက်နာသည့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့်အညီ လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရမည်။

အကယ်၍ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတွင် ပါဝင်နေပါက အပြစ်ပေးအရေးယူခံရခြင်း၊ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်း၊ တရားစွဲခံရခြင်းနှင့် ထောင်ကျခံရနိုင်သည်။

အတူလုပ်ကိုင်နေသူများသည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့်အဂတိလိုက်စားမှုကို လက်သင့်မခံနိုင်ကြောင်းနားလည်နေရန် လိုအပ်သည်။

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးအတွက် ကုမ္ပဏီမှချမှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာရမည်။

ထိုမူဝါဒကို ဝန်ထမ်းအားလုံး၊ ကန်ထရိုက်များ၊ ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများ၊ စီးပွားတွဲဖက်လုပ်ကိုင်သူအားလုံးက သိရှိစေရန် ထုတ်ပြန် ကြေညာပေးရမည်။

မူဝါဒအပြည့်အစုံကို http://fmi.com.mm/anti-bribery-policy/ တွင်ကြည့်ပါ။

“ကျွန်ုပ်တို့၏ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒသည် ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုရှိပြီး ဝန်ထမ်းအားလုံးအနေဖြင့် ယင်းကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို လိုက်နာနိုင်စေရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမည်ဆိုပါက လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ ပိုမိုထိရောက်မြန်ဆန်မှုရှိလာမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့်လက်တွဲအလုပ်လုပ်နေသည့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လက်ဖက်ရည်ဖိုးနှင့် အခြားလက်ဆောင်ပစ္စည်းများကို တစ်စုံတစ်ဦးထံပေးကမ်း၍မရသည်ကို ကောင်းမွန်စွာသိရှိကြပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ယင်းကိစ္စရပ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြဿနာတစ်စုံတစ်ရာ ပေါ်ပေါက်လာလျှင်လည်း ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကုမ္ပဏီမူဝါဒကို ကောင်းစွာနားလည်ထားပြီးဖြစ်သည့်အတွက် တစ်စုံတစ်ဦးထံအချိန်ကုန်ခံပြီး ညွှန်ကြားချက်တောင်းခံရယူရန် လိုအပ်မည်မဟုတ်ပါ။ ကုမ္ပဏီမူဝါဒအရ မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ကိုမျှ တံစိုးလက်ဆောင်ပေးကမ်းခြင်း မပြုနိုင်ကြောင်း သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်သို့ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ချက်ချင်းတုံ့ပြန်ဖြေကြားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒကို ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်များက ကောင်းမွန်စွာသိရှိထားပြီးဖြစ်သည့်အတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများအား အပိုငွေပေးကမ်း စေရေး တောင်းခံမှုများ တစ်စစ နည်းပါးမှုရှိလာပါသည်။”

- မြန်မာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး

ကျွန်ုပ်တို့သည် အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနနှင့် ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးရုံးသို့ လက်ဆောင်များကမ်းလှမ်းမှု တစ်စုံတစ်ရာဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာမူဝါဒနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ဖြစ်ကြောင်းရှင်းပြ၍ ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒကို ပြသကြရပါသည်။

- မြန်မာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး

"ကျွန်ုပ်တို့ နိုင်ငံရပ်ခြားအလုပ်သမားရှာဖွေရေးအေဂျင်စီသည် အခြားကုမ္ပဏီများကဲ့သို့ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး ဌာနနှင့် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနကို တံစိုးလက်ဆောင်ပေးကမ်းမှု မပြုလုပ်လိုပေ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒအား ပိုမိုအားကောင်းအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီတွင် အဂတိအကြွင်းမဲ့ ကင်းစင်ရေး မူဝါဒနှင့်အညီ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ဝန်ထမ်းများက ယင်းအရာရှိများကို ကုမ္ပဏီမူဝါဒများကို ရှင်းပြသည်ဖြစ်၍ မည်သူကိုမျှ တံစိုးလက်ဆောင် ပေးရန် လိုအပ်မည်မဟုတ်ပေ။"

- မြန်မာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး

၂။ အဂတိလိုက်စားနိုင်ခြေအန္တရာယ်ရှိမှုကို ထိရောက်စွာ လေ့လာဆန်းစစ်ဖော်ထုတ်၍ သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုရှိရန်

သာမာန်အားဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုသည် အောက်ပါအကြောင်းအရင်း သုံးရပ်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိပါသည်–

- လုပ်ငန်းများကို အရှိန်မြှင့်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်၊
- လုပ်ငန်းအမှားများကို ပြင်ဆင်ရန် သို့မဟုတ် ဖုံးကွယ်ထားရန်၊
- စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ၊ ကန်ထရိုက်များ၊ လိုင်စင်များ သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုချက်များ ခိုင်မာစေရန်။

သင်၏ကုမ္ပဏီတွင် အဂတိလိုက်စားမှုအန္တရာယ်များကို အကဲဖြတ်နိုင်ရေးအတွက် အရိုးရှင်းဆုံးနည်းမှာ သင်၏(အများ နှင့်ထိတွေ့ဆက်ဆံနေရသော၊ ဌာနဆိုင်ရာနှင့် ဆက်သွယ်ဆက်ဆံရသော) ရှေ့တန်းဝန်ထမ်းများနှင့် တိုက်ရိုက် ပြောဆိုခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အဂတိလိုက်စားမှုကို ကာကွယ်ရန်နှင့် ခုခံတွန်းလှန်နိုင်ရေးအတွက် လက်တွေ့ကျသော မဟာဗျူဟာများကို ဆွေးနွေးအဖြေရှာနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကောင်းတစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။

- ကုမ္ပဏီသည် အဂတိလိုက်စားမှုကို လျှော့ချနိုင်ရေးအတွက် အစွမ်းကုန်ကြိုးပမ်းနေကြောင်း၊ ကုမ္ပဏီအား ထိခိုက်စေနိုင်သည့် အဂတိလိုက်စားမှုတွင် ပါဝင်ခြင်းမှ ရှောင်ရှားနိုင်ရန် အရေးကြီးကြောင်း၊စသည်တို့နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ရှင်းလင်းပြောကြားပေးခြင်းဖြင့် အစပြုပါ။
- ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုအန္တရာယ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပွင့်လင်းစွာပြောဆိုနိုင်ရန် လုံခြုံစိတ်ချရ၍ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးပေးပါ။ ယင်းတို့အနေဖြင့် 'မှားယွင်းသည့်စကား'များကို ပြောဆိုမိသည့်တိုင် ယင်းတို့အတွက် အန္တရာယ်တစ်စုံတစ်ရာရှိစေမည် မဟုတ်ကြောင်း အာမခံချက်ပေးပါ။ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းအားဖြင့်သူတို့ဒုက္ခမဖြစ်ကြောင်း စိတ်ချရပါစေ။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ယင်းသို့ဆွေးနွေးရန် အဆင်မပြေပါက အဂတိလိုက်စားမှုများကြုံတွေ့ရသည့်ကဏ္ဍများကို စာဖြင့်ရေးသားစေသည့် နည်းလမ်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ဆန္ဒမဲများကို ရေတွက်စေခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ Mentimeter (www.menti.com) ကဲ့သို့သော အွန်လိုင်းမဲပေးခြင်း စနစ်များကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ ယင်းတို့သဘောထားများကို ဆွေးနွေးရယူနိုင်ရေးအတွက် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။
- ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သင့်အားပြောပြရန် တွန်းအားပေးပါ။
  - ကျွန်ုပ်တို့သည် အစိုးရအရာရှိများ သို့မဟုတ်အခြားကုမ္ပဏီများနှင့် မည်သည့်အချိန်တွင်မည်သို့ဆက်ဆံရမည်နည်း။
  - လုပ်ငန်းအဆင်ပြေစေရန်ငွေပေးခြင်း၊ လက်ဆောင်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အလှူငွေများထည့်ဝင်လှူဒါန်းခြင်း သို့မဟုတ်

သတင်းအချက်အလက်ပေးခြင်း ကဲ့သို့သော အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုများတွင် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှု သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသည့်ဆောင်ရွက်ချက်များတွင်ပါဝင်ရန် ကမ်းလှမ်းခြင်းခံရပါသလား။ သာမန်အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ မည်သည့်ကဏ္ဍများသည် အန္တရာယ်အရှိဆုံးဖြစ်သနည်း။ ကန်ထရိုက်များရှာဖွေရာတွင်လား။ ကုန်ပစ္စည်းများ နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများကိုဝယ်ယူချိန်တွင်လား။ အခွန်ပေးဆောင်ချိန်တွင်လား။ (လျှပ်စစ်၊ တယ်လီဖုန်း၊ အင်တာနက်) စသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူချိန်တွင်လား။ ခွင့်ပြုချက်နှင့် ခွင့်ပြုမိန့် တောင်းခံချိန်တွင်လား။

- ဤအန္တရာယ်ရှိသောနေရာများကိုဆွေးနွေးပြီး အရေးကြီးဆုံးကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ပါ။
- ကုမ္ပဏီနှင့်ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများ၊ ပေးကမ်းမှုများကို မပြုလုပ်နိုင်ရေးအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများ၊ ကာကွယ်မှုများနှင့် ထိရောက်စွာ တားဆီးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ ရှာဖွေထားရှိရန် ဆွေးနွေးပါ (အကြံဉာဏ်များပိုမို ရရှိလိုပါက အောက်တွင်ကြည့်ရှုပါ)။
- ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင်ပြဿနာအချို့ရှိလာပါကမည်သို့မည်ပုံပြောင်းလဲရမည်ကိုရိုးသားစွာဆွေးနွေးပါ။
- လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအပြောင်းအလဲပြုလုပ်ရာတွင် ကုန်ကျစရိတ်များသာမက အကျိုးကျေးဇူးများလည်း ဖြစ်ထွန်းစေနိုင်ကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုပါ။ ကန်ထရိုက်လုပ်ကိုင်ခွင့် ရရှိခြင်း သို့မဟုတ် အခွန်သက်သာခြင်းစသည့် အမိက စီးပွားရေးအကျိုးစီးပွားများ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များကို သွေဖယ်သော အခါ အလေ့အကျင့်ဟောင်းများကိုဖယ်ရှားရန်မှု ခဲယဉ်းနိုင်ပါသည်။
- အခြား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အလမ်းရှိမရှိ သို့မဟုတ် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်း၏ အကျိုးဆက်များအကြောင်း ဆွေးနွေးပါ။
- ရရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်အပေါ် တည်မှီ၍ သင်အတွက် အန္တရာယ်ရှိသည့်အချက်များကို ပုံဖော်ရေးမှတ်ပါ။ ထို့နောက် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အထိရောက်ဆုံး အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ရန် ဦးစားပေးနယ်ပယ်များ သတ်မှတ်၍ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပါ။

"လူမှုမီဒီယာကို ကြည့်ရှုခြင်းဖြင့်အန္တရာယ်များကို မိမိအနေဖြင့် အကဲဖြတ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ အကြောင်းများ မကျေနပ်မှုများ၊ တိုင်ကြားချက်များကို လူမှုစာမျက်နှာ (facebook) တွင် တွေ့ရှိရပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများချမှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းများပေးခြင်း ဆောင်ရွက်ရာတွင် ယင်းအချက်ကို အသုံးပြုလေ့ရှိပါသည်။"

- ရန်ကုန်အခြေစိုက်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုမှ မန်နေဂျာတစ်ဦး

"အန္တရာယ်ရှိသည့်အချက်မှာ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက လက်မှတ်ရေးထိုးရမည့် ခွင့်ပြုချက်၊ လိုင်စင်နှင့် ရုံးစာများဖြစ်ပါသည်။ မြေနှင့်သက်ဆိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများဖြစ်ပါက ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်သဖြင့် ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လပေါင်းများစွာ ကြာမြင့်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အချို့ကိစ္စရပ်များတွင် ခရီးသွားလာစရိတ်များပါရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုသော် အခွင့်ရအရာရှိ၏ ခွင့်ပြုချက်ရရှိနိုင်ရေးအတွက် ငွေကြေးပေးဆောင်ရသည်လည်းရှိပါသည်။"

- နိုင်ငံခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး

ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဆန့်ကျင်ငြင်းပယ်ခြင်း

ဝန်ထမ်းများအား အဂတိလိုက်စားမှုတစ်ခုတွင် မဖြစ်မနေပါဝင်ပတ်သက်မိစေရန် ဖိအားပေးလာနိုင်သော အခြေအနေမျိုးမှ **ကာကွယ်ရန်နည်းလမ်းများ** မှာ-

- ခွင့်ပြုချက်၊ လိုင်စင် သို့မဟုတ် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ လိုအပ်လာပါက စည်းမျဉ်းများ၊ အမှန်ကုန်ကျစရိတ်၊ ကြာမြင့်ချိန် **စသည် တို့ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါ။** စာရွက်စာတမ်းပြည့်စုံစွာရှိထားပြီး လျှောက်လွှာကိုလည်း အချိန်မီ တင်သွင်းနိုင် ရေးသေချာစွာလုပ်ဆောင်ပါ။ အကြီးစားလုပ်ငန်းစာချုပ်အတွက် တင်ဒါတင်သွင်းခြင်းကဲ့သို့သော ရှုပ်ထွေးသည့်ကိစ္စရပ်တွင် ပါဝင်ရသည့်အခါ၌ ခွင့်ပြုထားသည့် အရာ/ ခွင့်မပြုထားသည့် အရာများကိုသိထားရန် အထူးလိုအပ်သည်။ (ဥပမာ- တင်ဒါတင်သွင်းသူတစ်ဦးကို အကျိုးဖြစ်သည့် သတင်းအချက် အလက်များပေးခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီတစ်ခု အသာရစေရန် တင်ဒါလိုအပ်ချက်များကို ပြင်ဆင်ထားခြင်း စသည်တို့ကိုတွေ့ရှိရပါက) ချက်ချင်းကန့်ကွက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

- **စည်းမျဉ်းများနှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ပါ။** ဖြတ်လမ်းလိုက်ခြင်းသည် သင်လိုချင်သည့်အရာကိုအလျင်အမြန်ရနိုင်သည့်အတွက်ကြောင့် အကျိုးများသည်ဟုထင်မြင်ယူဆရသော်လည်း လက်တွေ့လုပ်ငန်း၌ အရာရှိများကိုလာဘ်တောင်းရန်ခွင့်ပေးသကဲ့သို့ဖြစ်စေနိုင်ရုံသာမက ယင်းကိစ္စသည် ဥပဒေချိုးဖောက်မှုဖြစ်သဖြင့် နစ်နာသူကုမ္ပဏီအနေဖြင့် တိုင်ကြားနိုင်သည့် အခွင့်အရေးဆုံးရှုံးနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်လိုအပ်မည်ထင်သည့် အချက်အလက်များကို ကြိုတင်စဉ်းစား ထား၍ လိုအပ်သောစာရွက်စာတမ်းများကို သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း တင်သွင်းနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပါ။ ပထမအကြိမ် လုပ်ငန်းနှောင့်နှေးမှုကြုံရှုံမှုဖြင့် အလုပ်မြန်ဆန်စေရန် အကူအညီမတောင်းခံပါနှင့်။ ထိုနှောင့်နှေးမှုသည် ကျိုးကြောင်းမှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက်မှုဖြစ်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်တွင်စေရန် တရားဝင်နည်းလမ်းများကိုသာ ပိုမိုရှာဖွေထားပါ။

- **မျက်စိလေးလုံးဖြင့် ဆောင်ရွက်ပါ။** အကယ်၍ လာဘ်တောင်းခံသည့် ကိစ္စဖြစ်နိုင်ချေရှိပါက ယင်းအစည်းအဝေးသို့၊ ရုံးသို့ အနည်းဆုံးဝန်ထမ်းနှစ်ဦးကို စေလွှတ်၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်စေပါ။

- **ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် ပွဲစားများနှင့်အတူ အလုပ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည့်အခါ** ဂရုတစိုက်လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ပါ။ ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် ပွဲစားများအား ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒများကို အသိပေးထားပါ။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် စည်းမျဉ်းအချို့လျင်မြန်စွာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမျိုးရှိနေသည့်အတွက် စည်းမျဉ်းဥပဒေများကို လေ့လာရှာဖွေရန် အခက်အခဲများစွာရှိသည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ အချို့သောရှေ့နေများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များသည် ဥပဒေနှင့်အညီလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများကိုပံ့ပိုးကူညီရာတွင်အထူးကျွမ်းကျင်မှုရှိကြပါသည်။ သို့ရာတွင် ယင်းတို့၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များသည် လုပ်ငန်းအဆင်ပြေစေရန် ငွေပေးမှုဖြင့် ဖော်ဆောင်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ သတ်မှတ်ချက် စည်းမျဉ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအပေါ်အခြေခံ၍ ဥပဒေနှင့်အညီလုပ်ဆောင်ခြင်း ရှိ မရှိကို ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

- **မှတ်တမ်းများကို ကောင်းမွန်စွာ ထိန်းသိမ်းထားပါ။** မည်သည့်အချက်များကို တင်ပြထားပြီး မည်သည့်အချိန်၌ မည်သူက လက်ခံထားသည် စသည်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မှတ်တမ်းအားလုံးကို သေချာစွာမှတ်သားသိမ်းဆည်းထားပါ။ စာရွက်စာတမ်းများနှင့် ပေးချေမှုများကို တင်ပြသည့်အခါ လက်ခံရရှိကြောင်းပြေစာပေါ်တွင် ရက်စွဲတံဆိပ်နှိပ်၍ လက်မှတ်ထိုးပေးရန် တောင်းဆိုပါ။ စာရင်းစစ်များ သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများ၏ အရေးအတွက်နှင့် လာရောက်သည့် အကြိမ်ရေအတွက်ကို မှတ်တမ်းပြုကာ လာရောက်သည့်အကြိမ်တိုင်းအတွက် သက်ဆိုင်ရာအရာရှိအား လက်မှတ်ထိုးစေပါ။ အရာရှိများနှင့် တွေ့ဆုံပြီးနောက် မည်သည့်အရာများကို ပြောဆိုကြကြောင်း သို့မဟုတ် သဘောတူကြကြောင်း စသည်တို့ကို မှတ်တမ်း ပြုစုပါ။ အကယ်၍ လာဘ်တောင်းခံပါက ယင်းအဖြစ်အပျက်များကို ဖော်ပြသည့် ဌာနတွင်းမှတ်တမ်းတွင် ရေးမှတ်ပါ။

> **“ကျွန်တော် ထောက်ပို့မန်နေဂျာအဖြစ် လုပ်ကိုင်စဉ်က ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများအား ကျွန်တော့်အိမ်လိပ်စာကို မည်သည့်အခါမျှ မပေးပါ။ ကျွန်တော်သည် ပစ္စည်းတင်သွင်းသူများကို ရုံးချိန်အတွင်း ရုံး၌သာ လက်ခံတွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။”**
>
> - မြန်မာ အန်ဂျီအို ဝန်ထမ်းတစ်ဦး

ကျွန်တော်တို့၏ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းခွင် ခွင့်ပြုချက်ပါမစ်ရရန် လုပ်ဆောင်နေပြီး ခွင့်ပြုချက်မရမီ အရာရှိထံ လှူဒါန်းမှုတစ်ခုပြုရန်လိုအပ်ကြောင်း သူ့ကိုပြောဆိုလာသည်။ လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များအရ ထိုကိစ္စမျိုးကို ခွင့်ပြုမထားသောကြောင့် ဝန်ထမ်းသည် သူ၏မန်နေဂျာထံတွင် ခွင့်တောင်းရမည်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် လက်ခံပြေစာပြန်ပေးရန်လိုကြောင်း အရာရှိကို ပြောခဲ့ပါသည်။ အရာရှိမှ ငြင်းဆိုသည့်အခါ ကျွန်တော်တို့ကုမ္ပဏီသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းလုပ်ခွင့်လိုင်စင် ရထားပြီးဖြစ်ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် အပိုအခကြေးငွေများ ပေးစရာမလိုကြောင်း ကျွန်တော်တို့ ဝန်ထမ်းမှ ပြောဆိုခဲ့ပါသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ဝန်ထမ်းသည် ဆောက်လုပ်ရေး လုပ်ငန်းခွင့်ပြုချက်ရရှိခဲ့ပါသည်။

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး အရာရှိတစ်ဦး

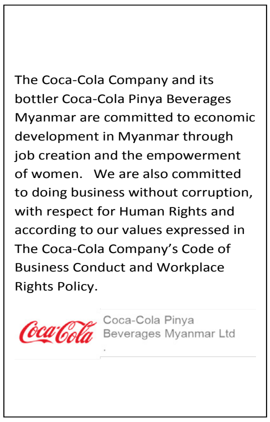
“ မြန်မာနိုင်ငံအခြေစိုက် ရေနံနှင့်သဘာဝဓာတ်ငွေ့ထောက်ပံ့ရေးကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အကောက်ခွန်အရာရှိများအား အကောက်ခွန်ဖြတ်သန်းသည့်ကွန်တိန်နာတခုစီ၏ဘေးတွင်ဓာတ်ပုံရိုက်ကူးခြင်းအားဖြင့်အကောက်ခွန်ဌာန၏အဂတိလိုက်စားမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည်ဟုသိရှိထားပါသည်။ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ချက်သည် ထိုအရာရှိအား လာဘ်စားမှုမပြုလုပ်နိုင်ရန် တားဆီးဟန့်တားထားနိုင်ပေသည်။ အကယ်၍ တံစိုးလက်ဆောင်တောင်းခံရပါက ကုမ္ပဏီသည် ယင်းဓာတ်ပုံများကို စိစစ်ပြီး အကောက်ခွန်ဌာနသို့ တိုင်ကြားနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ဤစနစ်ကို တွင်တွင်ကျယ်ကျယ် အသုံးပြုလာကြပေသည်။

- မြန်မာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင် တစ်ဦး

Ethics & Compliance

The REAL Thing. The RIGHT Way.

The Coca-Cola Company does not pay for favors of any kind. I am prohibited from making such payments, even from my own pocket. With all due respect, please do not ask me for money or anything of value. I will be required to notify my Company management since such a payment would be a violation of Company policy and law.


The Coca-Cola Company and its bottler Coca-Cola Pinya Beverages Myanmar are committed to economic development in Myanmar through job creation and the empowerment of women. We are also committed to doing business without corruption, with respect for Human Rights and according to our values expressed in The Coca-Cola Company's Code of Business Conduct and Workplace Rights Policy.

Coca-Cola Pinya Beverages Myanmar Ltd

Ethics & Compliance

The REAL Thing The RIGHT Way

ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီသည် မည်သည့်အကူအညီ မျိုးအတွက်မဆို ငွေပေးခြင်းမပြုပါ။ ထိုသို့ပေးခြင်း အား မိမိအိတ်စိုက်ဖြစ်စေကာမူမပေးရန် ကျွန်ုပ်အားတားမြစ်ထားပါသည်။ လေးစားသည့် အနေဖြင့် ကျွန်ုပ်ဆီမှ ငွေကြေး သို့မဟုတ် တန်ဖိုးရှိသည့်အရာတစ်ခုခုတောင်းခံခြင်း မပြုပါနှင့်။ ထိုသို့ပေးခြင်းသည် ကုမ္ပဏီမူဝါဒနှင့် ဥပဒေကိုချိုးဖောက်ရာရောက်သဖြင့် ကျွန်ုပ်မှ နေ၍ ကုမ္ပဏီ၏အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းအား အကြောင်းကြားရန် လိုပေလိမ့်မည်။

ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီနှင့် ၎င်း၏ထုတ်လုပ် ကိုကာကိုလာ ပင်းယအဖျော်ယမကာမြန် တို့သည် အလုပ်အကိုင်ဖန်တီးခြင်းနှင့် အမျိုးသမီးများအားလုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်းတို့ မှ တဆင့် မြန်မာ့စီးပွားရေးတိုးတက်ရန် ဦးတည်လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ငန်းအား လာဘ်ပေးလာဘ်ယူကင်းစွာဖြင့် လည်းကောင်း၊ လူ့အခွင့်အရေးကိုလေးစားခြင်း ဖြင့်လည်းကောင်း၊ ကိုကာကိုလာကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုစည်းမျဉ်းဥပဒေနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အခွင့်အရေးမူဝါဒတို့တွင်ဖော် ထား သည့် ကျွန်ုပ်တို့၏တန်ဖိုးများနှင့်အ လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

Coca-Cola Pinya Beverages Myanmar

Compliance Card

TOTAL E&P MYANMAR

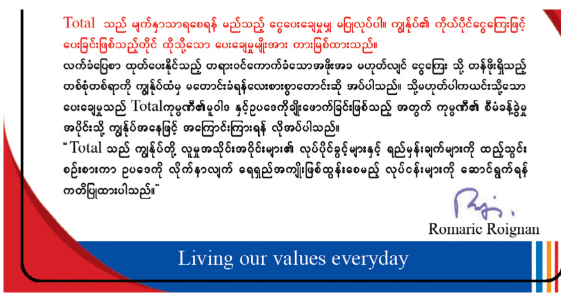
TOTAL does not pay for favours. I am prohibited from making such payments, even if I pay with my own money.

I respectfully request that you do not ask me for money or anything of value, unless it is an official fee for which a receipt will be provided. Otherwise, I will be required to notify my company management as such a payment would be a breach of TOTAL policy and law.

" TOTAL is committed to doing business sustainably, considering the rights and aspirations of our host communities, and in compliance with law. "

Romaric Roignan

Living our values everyday


Total သည် မျက်နှာသာရစေရန် မည်သည့် ငွေပေးချေမှုမျှ မပြုလုပ်ပါ။ ကျွန်ုပ်၏ ကိုယ်ပိုင်ငွေကြေးဖြင့် ပေးခြင်းဖြစ်သည့်တိုင် ထိုသို့သော ပေးချေမှုမျိုးအား တားမြစ်ထားသည်။

လက်ခံပြေစာ ထုတ်ပေးနိုင်သည့် တရားဝင်ကောက်ခံသောအဖိုးအခ မဟုတ်လျှင် ငွေကြေး သို့ တန်ဖိုးရှိသည့် တစ်စုံတစ်ရာကို ကျွန်ုပ်ထံမှ မတောင်းခံရန်လေးစားစွာတောင်းဆို အပ်ပါသည်။ သို့မဟုတ်ပါကယင်းသို့သော ပေးချေမှုသည် Totalကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒ နှင့်ဥပဒေကိုချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည့် အတွက် ကုမ္ပဏီ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု အပိုင်းသို့ ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အကြောင်းကြားရန် လိုအပ်ပါသည်။

“Total သည် ကျွန်ုပ်တို့ လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ ဥပဒေကို လိုက်နာလျက် ရေရှည်အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် လုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်ရန် ကတိပြုထားပါသည်။”

Romaric Roignan

Living our values everyday

မြန်မာနိုင်ငံတွင် (NGOs အချို့နှင့် ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းများအပါအဝင်) ကုမ္ပဏီအချို့ Coca-Cola နှင့် TOTAL တို့သည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တောင်းဆိုချက်များကို ဆန့်ကျင်တွန်းလှန်ရာတွင် အထူးသဖြင့် ခရီးသွားသည့်အခါအသုံးပြုနိုင်သည့် ကတ်ပြားကို ယင်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအား ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တောင်းဆိုမှုများကိုဆန့်ကျင်ရန် နည်းလမ်းများအနက် ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းတစ်ခုမှာ ငြင်းဆိုခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို တိုက်ရိုက်ငြင်းဆိုရန် အလုပ်မဖြစ်ပါက အစိုးရဝန်ထမ်းများအား ပိုမိုရှုပ်ထွေးသည့် တောင်းဆိုမှုများပြုလုပ်ခြင်းဖြစ် အောက်ပါနည်းလမ်းများအတိုင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်-

- ပေးချေမှုလိုအပ်ကြောင်းစည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ချက်များရှိပါကပြသပေးရန် ပန်ကြား တောင်းဆိုပါ။
- ငွေပေးချေမှုကို စာဖြင့်ရေးသားပေးနိုင်ပါရန် တောင်းဆိုပါ။
- မန်နေဂျာနှင့် စကားပြောခွင့်ရရှိနိုင်မည်လား မေးမြန်းပါ။
- ၎င်းတို့၏ အမည်နှင့် ရာထူးများကို သိခွင့်ရရှိနိုင်မည်လားဟု မေးမြန်းပါ။
- မိမိတို့အနေဖြင့် အပိုသုံးခွင့်မရှိကြောင်း ပြောပြပါ။
- အပိုပေးချေမှုအားလုံးကို အကြီးတန်းမန်နေဂျာများထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးရမည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြပါ။
- မိမိတို့အနေဖြင့် အထူးဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် အစီအစဉ်များကို မတောင်းဆို ကြောင်း ရှင်းပြပါ။
- မိမိတို့အနေဖြင့် တရားဝင်ငွေရပြေစာ လက်ခံရန် လိုအပ်ကြောင်း ပြောပြပါ။
- ကုမ္ပဏီတွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို ဆန့်ကျင်သောတင်းကြပ်သည့် လုပ်ငန်းမူဝါဒ ရှိကြောင်း၊ အဆိုပါမူဝါဒကို ချိုးဖောက်ပါက အလုပ်ပြုတ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပြပါ။
- မိမိတို့ကုမ္ပဏီ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို နိုင်ငံတကာမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက ပုံမှန် စာရင်းစစ်ဆေးခြင်း ခံရကြောင်း ပြောပြပါ။
- လူမှုကွန်ရက်ဖေ့ဘုတ်စာမျက်နှာတွင် ဤကိစ္စရပ်အပေါ် သဘောထားမှတ်ချက် ပြုပေးသွားမည်ဟု ပြောပြပါ။

အကယ်၍ ကာကွယ်ခြင်းနှင့် ဆန့်ကျင်ငြင်းပယ်ခြင်း နည်းဗျူဟာများကို လက်တွေ့အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ခြင်းမရှိပါက စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းသည်သာ အခြားရွေးချယ်စရာ နည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်လာမည်ဖြစ်ပါသည် (အခန်း ၅ တွင်ကြည့်ပါ)။ တစ်ခါတစ်ရံ ပြဿနာကိုတစ်ဦးတည်းဖြေရှင်းရန်ကြိုးစားခြင်းထက် အခြားသူများ၏ ကုမ္ပဏီကပါ ယင်းကဲ့သို့သောအခြေ အနေကိုတွန်းလှန်ရန် သို့မဟုတ် ဖြေရှင်းမှုအရှိန်မြှင့်လာစေရန် ပူးပေါင်းကြိုးစားခြင်းက ပိုမိုလွယ်ကူနိုင်ပါသည် (ပို၍လည်း အန္တရာယ်ကင်းနိုင်ပါသည်)။ အကယ်၍ အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းရှင်များတွင် တူညီသောပြဿနာများရှိပါက ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ပါ။

ဥပဒေစိုးမိုးရေးအာဏာပိုင်များ၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် သို့မဟုတ် သတင်းမီဒီယာများအပါအဝင်အဆင့် မြင့် အာဏာပိုင်များထံသို့ အင်အားကြီးမားသူများ၏ အဂတိမကင်းရာကိစ္စများဆောင်ရွက်မှုကို အသိပေးတိုင်းကြားမှု များ ပြုလုပ်ရာတွင် အထူးသဖြင့်ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ပြုလုပ်သောအခါ ယင်းပုဂ္ဂိုလ်များအပြစ် ပေးခံခြင်းရှိလျှင်ပင် အန္တရာယ်ဖြစ် နိုင်ခြေရှိနေသည်။ ၂၀၂၀ပြည့်နှစ် အစောပိုင်းတွင် အများပြည်သူ အကျိုးကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်သည့် အသိပေးတိုင်ကြားသူ အကာအကွယ်ပေးရေး ဥပဒေကြမ်းကို ပြင်ဆင်နိုင်နေပြီ ဖြစ်သည်။

၃။ အဂတိလိုက်စားနိုင်ခြေ အန္တရာယ်ရှိမှုမြင့်မားပြီး ထိလွယ်ရှလွယ်သော နယ်ပယ်များအတွက် အသေးစိတ်အစီအမံများ ဆောင်ရွက်ထားရှိရန်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အန္တရာယ်မြင့်မားသည့်ကဏ္ဍများ နယ်မြေများအတွက် ရှင်းလင်းတိကျသောမူဝါဒများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်သင့် ပါသည်။ ယင်းမူဝါဒများတွင်-

လုပ်ငန်းအဆင်ပြေလွယ်ကူစေရန် ငွေပေးခြင်း (လက်ဖက်ရည်ဖိုးပေးခြင်း)

ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုအား မြန်မြန်ဆန်ဆန်ရယူနိုင်ရေးအတွက် ငွေပေးရခြင်းမျိုးကို နိုင်ငံအများအပြားတွင် တွေ့ရလေ့ရှိသည်။ ယင်းတို့သည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူသည့် ပုံစံနောက်တစ်မျိုးပင် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစိုးရအရာရှိတစ်ယောက်

အနေဖြင့် မည်သည့်လာဘ်အမျိုးအစားကိုမဆို ရယူပါက တရားဥပဒေနှင့် ဆန့်ကျင်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အများစုက ကိစ္စရပ်တစ်ခုပြီးမြောက်စေရေးအတွက် လက်ဖက်ရည်ဖိုး ငွေပေးခြင်းသည် မရှိမဖြစ်ဟု ယူဆကြသည့်တိုင်အောင် ယင်းသည်တရားမဝင်လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်သည်။စီးပွားရေးပါမစ်၊လျှပ်စစ်ဓာတ်အားရရှိရေး၊အကောက်ခွန်ရှင်းလင်းရေးသို့မဟုတ် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကင်းဝေးရန် အချိန်များစွာယူရလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် များစွာထိခိုက်နစ်နာမှု ရှိနိုင်ပါသည်။ အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ယင်းသို့ကြာမြင့်မှုကို အဆင်ပြေစေရန် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုပြုခြင်းသည် အဆုံးမသတ်နိုင်သည့် သံသရာလည်နေမည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်လာမည်ဖြစ်သည်။

တစ်ခါတစ်ရံ ခြိမ်းခြောက်မှုနှင့် အခြားအန္တရာယ်ရှိသောအခြေအနေများတွင် လက်ဖက်ရည်ဖိုးပေးရခြင်းကို ရှောင်ရှား၍ မရနိုင်ပေ။ ထိုအခြေအနေများ၌ ဝန်ထမ်းများသိရှိထားရန်လိုအပ်သည်မှာ ကုမ္ပဏီသည် ၎င်းတို့ကိုထောက်ခံမှုပြုထားကြောင်းနှင့် ၎င်းတို့၏လုံခြုံရေးအတွက် တစ်စုံတစ်ခု လုပ်ဆောင်ရခြင်းကြောင့် ၎င်းတို့ကို အပြစ်ပေးမည် မဟုတ်ကြောင်းပင်ဖြစ်သည်။ အခြားရွေးချယ်စရာလုံးဝမရှိသည့်အနေအထားတွင် လာဘ်ပေးရသည်ကို အသိပေးကြောင်းကြားရန် လိုအပ်ပြီး ယင်းသတင်းပေးပို့ချက်များသည် လုပ်ငန်းအတွက် အဓိကကျသည့် ထိခိုက်နိုင်သော နယ်ပယ်များကို လေ့လာရာတွင် အထောက်အကူဖြစ်သကဲ့သို့ နောင်အနာဂတ်တွင် ထိုအဂတိဖြစ်နိုင်ချေများကို လျှော့ချရေးအတွက် မဟာဗျူဟာများနှင့် အစီအစဉ်များ ဖော်ထုတ်ရေးတွင်လည်းကောင်း အထောက်အကူပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အစိုးရအရာရှိများက လက်ဆောင်ပစ္စည်းလက်ခံခြင်းအတွက် မြန်မာအစိုးရ၏ လမ်းညွှန်ချက်များ (၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ)

အခြေခံမူ။ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်၊ အစိုးရမှဖွဲ့စည်းထားသော ကော်မရှင်၊ အဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းတို့သည် မိမိ၏ရာထူးကြောင့် ပေးအပ်သည်ဟုယူဆသည့် အဖွဲ့အစည်း/ လူပုဂ္ဂိုလ်ထံမှ ပေးအပ်သော လက်ဆောင်များကို လက်ခံခြင်းမပြုရန် ပိတ်ပင်တားမြစ်သည်။

ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့်အဖွဲ့အစည်းများမှတားမြစ်ထားသောလက်ဆောင်များ

- လူတစ်ဦး၏ ရာထူး သို့မဟုတ် အခွင့်အာဏာကိုမျှော်ကိုးကာ မျက်နှာသာပေးခံရရန်ကြိုးပမ်းသည့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု။
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ တာဝန် သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်မှုအောက်ရှိ အဖွဲ့အစည်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ရန်ကြိုးစားနေသူတစ်ဦးဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၊
- လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ အရ လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုမှ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိမည့် သူတစ်ဦးဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၊ သို့မဟုတ်
- လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန်ပျက်ကွက်ခြင်းမှ အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိမည့်သူတစ်ဦးဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု။

ခြွင်းချက်များ

- လက်ဆောင်တစ်ခု၏တန်ဖိုးသည် ကျပ် ၂၅၀၀၀ ထက်မပိုသည့်အခါ (တစ်နှစ်တွင်းရရှိသည့် လက်ဆောင် အားလုံး၏ စုစုပေါင်းတန်ဖိုးသည် ကျပ် ၁၀၀၀၀၀ ထက်မပိုစေရပါ။)
- အထက်တွင်ဖော်ပြထားသော အခြေအနေများနှင့်သက်ဆိုင်ခြင်းမရှိလျှင် လူတစ်ဦး၏ရာထူးကြောင့် မဟုတ်ဘဲ မိသားစု သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ ခင်မင်မှုကြောင့်ပေးသော လက်ဆောင်များ နှင့်
- ခရစ်စမတ်နှင့် သီတင်းကျွတ်ကဲ့သို့သော အထူးအခါသမယတွင်ပေးသည့် ကျပ် ၁၀၀၀၀၀ ထက်မပိုသည့် လက်ဆောင်များ

လက်ဆောင်များနှင့် ဧည့်ဝတ်ပျူငှာမှု

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ထုတ်ပြန်ကြေညာထားသည့် အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်အစိုးရ၏ လက်ဆောင်များ လက်ခံခြင်းဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်များတွင် "လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်းသည် လက်ဆောင်ပေးခြင်းမှ အစပျိုးနိုင်သည်" ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည် (နောက်ဆက်တွဲ ဂ ကိုကြည့်ပါ)။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အခြားနိုင်ငံ အများအပြားတွင် လေးစားမှုကို ပြသရန်နှင့် ဥပုသ်ရက်များ၊ နှစ်သစ်ကူးကဲ့သို့သော အခါသမယများကို အမှတ်ရစေရန် လက်ဆောင်ပေးကြသည့် အစဉ်အလာများ ရှိကြပါသည်။ အများအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ အပြန်အလှန် လက်ဆောင်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် အစားအသောက်ကျွေးမွေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသောဧည့်ခံပြုစုမှုများသည် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်မှုများ၏ အစိတ်အပိုင်းပင်ဖြစ်ပါ သည်။ သို့ရာတွင် ဈေးကြီးသောလက်ဆောင်ပစ္စည်းများ သို့မဟုတ် အလျှံပယ်ဧည့်ခံပြုစုမှုများ သို့မဟုတ် မကြာခဏလက်ဆောင်ပေးခြင်းများကိုမူ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုအဖြစ် ရှုမြင်နိုင်ပါသည်။ ဆက်လက်ဖော်ပြမည့်အခန်း၌ လက်ဆောင်ပေးခြင်း၊ လက်ခံခြင်းများအား မည်သို့မည်ပုံကိုင်တွယ်စီမံရန်အတွက် လမ်းညွှန်မှုများပိုမိုပါရှိသည်။ မြန်မာအစိုးရ၏ လမ်းညွှန်ချက်များအရပြည်သူ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် ကျပ် ၂၅၀၀၀ ကျော်တန်ဖိုးရှိသော လက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် တစ်နှစ်လျှင်ကျပ် ၁၀၀,၀၀၀ ထက်ပိုသော လက်ဆောင်ကို လက်ခံရယူနိုင်မည်မဟုတ်ကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒများနှင့် လုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များသည် လက်ဆောင်ပေးခြင်း၊ လက်ဆောင် လက်ခံခြင်းနှင့် ဧည့်ခံကျွေးမွေးပြုစုခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရှင်းလင်းစွာသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ လာဘ်နှင့် လက်ဆောင်ကို ခွဲခြားဖို့ခက်ခဲပါသည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လက်ဆောင်ပေးခြင်းသည် တွေ့နေကြဖြစ်ပြီး အများကလက်ခံထားသည့် ရိုးရာဓလေ့ဖြစ်နေပါသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရန် မရည်ရွယ်သည့်တိုင် လက်ဆောင်များသည် လာဘ်ပေးမှုများနှင့် ဆင်တူမှုရှိနိုင်ပါသည်။ လက်ဆောင်ပေးခြင်းသည် အထူးသဖြင့် လက်ခံသူအဖွဲ့အစည်းမှ ဆုံးဖြတ်ချက် သို့မဟုတ် ခွင့်ပြုချက်ရရှိရန် သင့်ကုမ္ပဏီက လိုအပ်နေလျှင် သို့မဟုတ် လက်ခံသူနှင့် စီးပွားရေးသဘောတူညီမှုတစ်ခုပြုလုပ်ရန် ကြိုးစားနေချိန်တွင်ဖြစ်ပါက အန္တရာယ်များမည် ဖြစ်ပါသည်။

သင့်ကုမ္ပဏီပြင်ပမှ လူများသည် လက်ဆောင်ကို ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုအား လွှမ်းမိုးရန် သို့မဟုတ် အခြားသော အခွင့်သာမှုတစ်ခုရစေရန် မသင့်လျော်သော ကြိုးပမ်းမှုအဖြစ် မြင်ကောင်းမြင်နိုင်သည်။ ဤအချက်သည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအချင်းချင်း လက်ဆောင်ပေးမှုများနှင့်လည်း သက်ဆိုင်နိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် သင့်အနေဖြင့် ဈေးကြီးသော လက်ဆောင်ပေးရန် ကြိုးပမ်းလျှင် နိုင်ငံတကာကုမ္ပဏီများအကြား သင်၏ကုမ္ပဏီကျင့်ဝတ် ထိခိုက်နိုင်ပါသည်။

လက်ဆောင်အသေးအဖွဲများကို ယေဘုယျအားဖြင့် အပြစ်မဆိုသာသော်လည်း တန်ဖိုးကြီး လက်ဆောင်များမှာမူ စီးပွားရေးကိစ္စရပ်အတွက် တရားမဝင် အကျိုးမျှော်ကိုးကာ ပေးသည့်အသွင်ရှိပါက လာဘ်ပေးမှုဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ်ကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။

လက်ဆောင်များလက်ခံခြင်း

အထူးသဖြင့် ပစ္စည်းဝယ်ယူခြင်းနှင့် ဌားရမ်းခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကုမ္ပဏီ၏ မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းထံသို့ တန်ဖိုးရှိ လက်ဆောင်ကမ်းလှမ်းခံရပါက မည်သို့ လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ရှင်းလင်းသည့် မူဝါဒရှိထားသင့်သည်။ ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် လက်ဆောင်များလက်ခံရယူရာတွင် လိုအပ်သည့်မေးခွန်းများမေးမြန်းရန်၊ ယင်းလက်ဆောင်များသည် ယင်းတို့အား ပေးခြင်း သို့မဟုတ် လက်ခံစေခြင်း ဟုတ် မဟုတ် ရှင်းလင်းစွာ မေးမြန်းရသည့် နည်းလမ်းများကိုလိုက်နာကြစေရန် ကုမ္ပဏီ၏ဝန်ထမ်းများအား တိုက်တွန်းထားသင့်ပါသည်။ မေးစရာမေးခွန်းများကို ကြိုတင်မေးမြန်းခြင်းသည် နောင်တွင် ပြဿနာ ရှုပ်ထွေးလာမည့် အရေးထက်သာ၍ ကောင်းပါသည်။

အထူးသဖြင့် အများပြည်သူ အခမ်းအနားများ၌ ပေးခြင်းဖြစ်ပါက တစ်ခါတစ်ရံတွင် လက်ဆောင်ကိုငြင်းပယ်ခြင်းသည် သင့်လျော်မှုရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ သို့ရာတွင်၎င်းတို့ကို မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်နှင့်ပတ်သက်သည့် အစီအစဉ်တစ်ခုရှိသင့်သည်။ တန်ဖိုးရှိလက်ဆောင်တစ်ခုကို ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက်သိမ်းဆည်းထားခြင်းသည် ဘယ်သောအခါမှ မသင့်တော်ပါ။

ထိုလက်ဆောင်များကို မှတ်တမ်းတင်ကာ ကုသိုလ်ပြုအဖွဲ့များထံ လှူဒါန်းခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများအကြား လေလံစနစ်ဖြင့် ရောင်းချပြီး ရောင်းရငွေကိုလှူဒါန်းခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများအတွက် ကံစမ်းမဲဖောက်ပေးသည့် အစီအစဉ်တွင် ထည့်ပေးလိုက်ခြင်းများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းက လက်ဆောင်ကို မည်သို့လုပ်ဆောင်လိုက်ကြောင်းနှင့် အဘယ်ကြောင့်ထိုသို့လုပ်ဆောင်ကြောင်းကို လက်ဆောင်ပေးသူထံ အသိပေးရာတွင် အကူအညီဖြစ်နိုင်သည်။ သို့မှသာလျှင် နောင်တွင် ယင်းအခြေအနေမျိုး ထပ်မံကြုံတွေ့ရခြင်းမှ ရှောင်ရှားနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာကုမ္ပဏီတစ်ခု၏လှူဒါန်းမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍မူဝါဒဆိုင်ရာ ဥပမာ

၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် တပ်မတော် ကိုလှူဒါန်းမှုပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းအ ပေါ်ဝေဖန်ချက်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ (ကီရင်ကအများစုပိုင်ဆိုင်သည့်) Myanmar Breweries Ltd က ကုမ္ပဏီအတွင်းစစ်ဆေးခြင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ကုသိုလ်ဖြစ်လှူဒါန်းခြင်းများနှင့် စေတနာအရလှူဒါန်းခြင်းဆိုင်ရာမူဝါဒကို ၂၀၁၈ခုနှစ်တွင် ထုတ်ပြန်ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါမူဝါဒအရ –

၁။ MBL ၏ နိုင်ငံသားများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဆိုင်ရာအစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းအရ ကျွန်ုပ်တို့သည် ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ အားကစားနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကယ်ဆယ်ရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်သည့် နယ်ပယ်တွင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ရွေးချယ်ထားသည့် မြန်မာ့အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကို ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။ ဤကဏ္ဍတွင် ငွေကြေးဆိုင်ရာအထောက်အပံ့ပေးသည့်ပုံစံများ၊ အစားအသောက် သို့မဟုတ် အခြားပစ္စည်းများပေးသည့် လက်ဆောင်ပုံစံများ၊ သို့မဟုတ် လက်တွေ့အကူအညီအထောက်အပံ့များကို ကျွန်ုပ်တို့၏ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့၏ အချိန်နှင့် ပညာရပ်များကို ဖြန့်ဝေပေးခြင်းများအနေဖြင့်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့ကောင်းစွာသိသောလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် အစီအစဉ်များပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးပြီး အကျိုးခံစားသူများကို အတိအလင်း ရွေးချယ်သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

၂။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လူမျိုးစု၊ လူမှုရေးနောက်ခံအကြောင်း သို့မဟုတ် ဘာသာရေးတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမပြုဘဲ အဆိုပါကဏ္ဍများမှ တစ်ခုခုဆောင်ရွက်နေကြသည့်၊ ၎င်းတို့နေထိုင်ရာလူ့အဖွဲ့အစည်းတွင် လူအများ၏အကျိုးစီးပွားအတွက် ဆောင်ရွက် နေကြသည့် တရားဝင်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကိုသာ ထောက်ပံ့ပေးပါသည်။

၃။ ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်ဦးတစ်ယောက်အတွက်လှူဒါန်းခြင်းများ မပြုလုပ်ရပါ။ ကျွန်ုပ်တို့၏ရည်ရွယ်ချက်သည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာကိစ္စအဖြစ် သီးသန့်သာဖြစ်ပြီး နိုင်ငံရေးအနေအထားအားဖြင့် ဘက်မလိုက်သော ကြားနေအဖြစ်သာ အစီအစဉ်များကို ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

၄။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုသိုလ်ဖြစ်လှူဒါန်းမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များသည် စိတ်သဘောထားကောင်းမွန်မှုဆိုင်ရာ ပြယုဂ်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် ကျွန်ုပ်တို့ဆောင်ရွက်နေကြသည့် ကတိပေးလုပ်ဆောင်ချက်များ၏ လက္ခဏာရပ်အဖြစ် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အလားတူအနှစ်သာရနှင့် ဒေသဆိုင်ရာအလေ့အထတို့နှင့်အညီ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဒေသဆိုင်ရာရုံးများများသည် ကျွန်ုပ်တို့လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်သည့်နေရာမှ အနီးအနားဒေသများရှိ ဘာသာရေးဆိုင်ရာနေရာများသို့ ရာသီအလိုက်လှူဒါန်းမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အရာရှိတစ်ဦးကို သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆုံး ဖြတ်ချက်များကိုလွှမ်းမိုးရန် အတွက် ကြောင့်သော်လည်းကောင်း ကျွန်ုပ်တို့နှင့်မသက်ဆိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူး တစ်ရပ်ရပ်ရရှိရန်အတွက် ကြောင့်သော်လည်းကောင်း ကုသိုလ်ဖြစ်လှူဒါန်းမှုများကို ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရပါ။

၅။ ကျွန်ုပ်တို့၏လှူဒါန်းမှုများသည် အမြဲပွင့်လင်းမြင်သာရမည်ဖြစ်ပြီး မည်သည့်အခါမျှလျှို့ဝှက်ထားခြင်း မပြုရပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏လှူဒါန်းမှုများကိုတိကျသောမှတ်တမ်းဖြင့် အမြဲထားရှိရမည်။

၆။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လှူဒါန်းမှုမပြုမီ ကျွန်ုပ်တို့၏ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေသည့် နိုင်ငံသားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကိုလည်းသိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ်ပိုင်ကုမ္ပဏီစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအောင်မြင်စေရန်အလို့ငှါ ကျွန်ုပ်တို့၏ လှူဒါန်းမှုများကို မည်သို့အသုံးပြုသည်ကို အစီရင်တင်ပြရမည်ဖြစ်သည်။ လှူဒါန်းမှုတစ်ခုကို အတည်မပြုမီ မည်သူက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပေါင်းစပ်လုပ်ကိုင်နေသည်နှင့် မည်သို့စီမံခန့်ခွဲနေသည်ကို နားလည်သိရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏လှူဒါန်းမှုများကို မည်သို့အသုံးပြုသည်ဆိုသည့် တိကျသောမှတ်တမ်းများထားရှိပေးရန်နှင့် တောင်းဆိုလာပါက အဆိုပါမှတ်တမ်းများကို ကျွန်ုပ်တို့အားမျှဝေပေးရန် ယုံကြည်မျှော်လင့်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့်လည်း ကျွန်ုပ်တို့၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ကျွန်ုပ်တို့လှူဒါန်း ထားသည်များကို အခြားအဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းများတွင်အသုံးပြုမည်ဆိုပါက ၎င်းတို့အနေဖြင့် အဆိုပါအခြားအဖွဲ့အစည်းများက အသုံးပြုမှုကို တိုင်ကြားစာနှင့်ကျင့်ဝတ်ပုံစံတို့တွင် ရေးသွင်းထားရန်လိုအပ်ကြောင်းကိုသိရှိစေပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏လှူဒါန်းမှုသည်အဂတိလိုက်စားမှု သို့မဟုတ် မသင့်လျော်သော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အသုံးပြုမှုများ မပါဝင်ကြောင်း သေချာစေရမည်။

အလှူငွေထည့်ဝင်ခြင်း၊ ကူညီပံ့ပိုးပေးခြင်းများနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ထည့်ဝင်မှုများ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ အချို့သောအစိုးရရုံးများတွင် လုပ်ငန်းအဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်အတွက် တောင်းခံသည့်နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် အလှူငွေများအတွက် အလှူခံသေတ္တာများထားရှိကြသည်ကိုတွေ့ရှိရပါသည်။ အခြားသူများက ၎င်းတို့၏ရုံးလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကုန်ကျစရိတ်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် သို့မဟုတ်လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းကိုတုန့်ပြန်ရန် ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့မှုများအတွက် 'လှူဒါန်းငွေများ' တောင်းဆိုလာကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် အစိုးရတာဝန်ရှိသူတစ်ဦးဦးက 'လှူဒါန်းငွေများ' ထည့်ဝင်ရန် တောင်းဆိုလာပါက သင့်ကိုယ်သင်မေးရန် မေးခွန်းအချို့ရှိပါသည်။

- 'လှူဒါန်းခြင်း' သည် ဥပဒေနှင့်မညီသောကိစ္စရပ်ဖြစ်ပါသလား သို့မဟုတ် မိမိ၏ကုမ္ပဏီကျင့်ဝတ်တွင် တားမြစ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်ဖြစ်ပါသလား။
- အကယ်၍ ထိုသို့တားမြစ်ထားခြင်းမရှိပါက အဆင့်မြင့်အရာရှိတစ်ဦးဦးထံ ခွင့်ပြုချက်ရယူရန် လိုအပ်ပါသလား။
- ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းသည် အစိုးရအရာရှိများအတွက် အစဉ်အလာတစ်ရပ်ဖြစ်လာနိုင်သလား။ ထို့ကြောင့် နောင်တွင် မိမိတို့ကုမ္ပဏီအပေါ် ထိုသို့အမြဲတစေ ပံ့ပိုးပေးရန် မျှော်လင့်နေမည်လား။
- ဆက်စပ်သက်ဆိုင်သူများ ဥပမာ မီဒီယာများ၊ စီးပွားရေးမိတ်ဖက်များက မည်သို့ယူဆကြသနည်း။

တစ်ဦးတစ်ယောက်အားရည်ရွယ်၍ 'လှူဒါန်းခြင်း' မပြုရသည့်တိုင် အထူးအားသာချက်တစ်ခု သို့မဟုတ် မျက်နှာသာရရှိရေးအတွက်လုပ်ဆောင်လျှင် ၎င်းသည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုဖြစ်နိုင်သည်။ ဥပမာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူ၏အနှစ်သက်ဆုံးပွဲလမ်းများသို့ လှူဒါန်းခြင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံရေးပါတီများနှင့်ပတ်သက်နေသည့် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသော အဖြစ်အပျက်တစ်ခုခု၊ လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုခု သို့မဟုတ် အားကစားအသင်းတစ်သင်းသင်းကို ကမကထပြုရန်သဘောတူခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်သည်။ အထူးသဖြင့် သင်၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် လက်ခံရရှိသည့်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ဆောင်မှု၊ ခွင့်ပြုချက် သို့မဟုတ် စာချုပ်ချုပ်ဆိုလိုပါက သင်မည်သို့ ထည့်ဝင်သည်ကို ပြင်ပမှလေ့လာသူများကကြည့်ရှုလေ့လာခံနိုင်သည့် အနေအထားဖြစ်စေရန် အမြဲစဉ်းစားသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

လှူဒါန်းမှုဆိုင်ရာ မူဝါဒထားရှိခြင်းသည် ကောင်းမွန်သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့ဖြင့် အရေးပါသော မည်သည့်လှူဒါန်းမှုမျိုးကိုမဆို ကုမ္ပဏီ၏ရှင်းလင်းသော စီးပွားရေးကိစ္စရပ်ပေါ်အခြေခံ၍ အထူးခွင့်ပြုချက် ရယူဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ မည်သည့်အဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဦးအား ဘဏ်ငွေလွှဲခြင်းဖြင့်ဖြစ်စေ၊ ငွေသားဖြစ်စေ လှူဒါန်းမှုပြုလုပ်ရာတွင် ယင်းကိစ္စရပ်အပေါ် စာရင်းစစ်ဆေးခံနိုင်ရေးအတွက် မှတ်ပုံတင်စာရင်း ဖွင့်လှစ်ထားခြင်း၊ အစစ်ဆေးခံနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ထားခြင်းတို့သည် ကောင်းမွန်သည့် အကြံဉာဏ်များပင်ဖြစ်ပါသည်။

ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသော ထိန်းချုပ်နယ်မြေများတွင်လုပ်ငန်းလည်ပတ်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားနေသော ထိန်းချုပ်နယ်မြေများတွင် တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းအချို့က ကုမ္ပဏီများ၊ (NGO)များ ထံမှ 'အလှူငွေများ' တောင်းဆိုနေမှုများသည် ကြီးမားသည့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ တောင်းဆိုမှုများသည် ပုံမှန်တောင်းဆိုမှုများရှိသလို တခါတရံလိုအပ်မှတောင်းဆိုခြင်းမျိုးလည်းရှိသည်။ အခွန်အခအဖြစ်လည်းကောင်း၊ လိုင်စင်ကြေးအဖြစ်လည်းကောင်း ဝန်ထမ်းများ၊ပိုင်ဆိုင်မှုများကို အကာအကွယ်ပေးရန် အတွက်လည်းကောင်းစသည်ဖြင့် အမည်အမျိုးမျိုးတပ်ကာ တောင်းခံလေ့ရှိသည်။ ထိုသို့တောင်းခံခြင်းများကို မည်သည့်အဖွဲ့က တောင်းခံသည်၊ တောင်းခံသည့်အဖွဲ့၏ အခြေအနေ၊ တောင်းခံသူ၏ အချက်အလက်များ စသည်တို့ကို စုံစမ်းကာ ဘုတ်အဖွဲ့သို့ တင်ပြပြီး မည်သို့တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို စနစ်တကျမှတ်တမ်းထားရှိ ဆောင် ရွက်သင့်သည်။

ထိုသို့ဆောင်ရွက်မှုများအပြင် ဥပမာ စစ်ဆေးရေးဂိတ်တွင် တောင်းဆိုမှုရှိပါက ဝန်ထမ်းက ကုမ္ပဏီ မူဝါဒများ၊ ကဒ်များကို ထုတ်ပြရှင်းလင်း ခြင်းပြုစဉ် အကယ်၍ ရုတ်တရက် အန္တရာယ်ပေး မည့်အခြေအနေမျိုး၊ ချက်ချင်း အကြမ်းဖက်မည့်အနေအထားမျိုးဖြစ်လာပါကမှ တောင်းဆိုမှုကို လိုက်လျောရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုကဲ့သို့သောကိစ္စများအားလုံးကို အဆင့်မြင့်

စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့ သို့မဟုတ် ဘုတ်အဖွဲ့အဆင့်တွင်ဆွေးနွေးသင့်ပြီး နောင်တွင်မည်သို့ဆောင်ရွက်သင့်သည်ကို မဟာဗျူဟာများ ရေးဆွဲထားရပါမည်။

အချို့လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများကို အကြမ်းဖက်မှုများဆောင်ရွက်ခြင်း၊ မူးယစ်ဆေးဝါးနှင့်ဆက်နွယ်ခြင်း၊ ကလေးစစ်သား အသုံးပြုခြင်းများရှိသည်ဟု အစိုးရ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအဖွဲ့များက သတ်မှတ်ထားသည်။ စီးပွားရေးပိတ်ဆို့မှုနှင့် ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များကို ရှာဖွေကြည့်ရှုပါက ၎င်းအဖွဲ့များ လူပုဂ္ဂိုလ်များအကြောင်းကို တွေ့ရှိနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ လက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အကြမ်းဖက်အုပ်စုနှင့် မတရားအသင်းအဖြစ် အာရကန်ရိုဟင်ဂျာ ကယ်တင်ရေးတပ် ARSA အဖွဲ့ကို ၂၀၁၇ တွင်လည်းကောင်း၊ ရက္ခိုင့်တပ်မတော် the United League of Arakan (ULA)/Arakan Army (AA) တို့ကို ၂၀၂၀ ခုနှစ်တွင်လည်းကောင်း အကြမ်းဖက်မှုတိုက်ဖျက်ရေးဥပဒေအရ သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။

သတ်မှတ်ထားသော အဖွဲ့များကို ငွေပေးခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ တည်ဆဲဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းများအား ချိုးဖောက် ဆန့်ကျင်မှုပြုရာရောက်မည်ဖြစ်သည်။ အခြားနိုင်ငံများတွင် ကုမ္ပဏီများက ယင်းသို့ချိုးဖောက်မှုများရှိပါက မလွဲမသွေပြစ်ဒဏ် ခံရပါသည်။ (ဥပမာ– အကြမ်းဖက်သူများဟု အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုက သတ်မှတ်ထားသည့် လက်ယာယိမ်း ကိုလံဘီယံ ပြည်သူ့စစ်များကို ချီကီတာဘနားနားစ်ကုမ္ပဏီက ငွေပေးခဲ့သည့်အတွက်)။ ကုမ္ပဏီများသည် ယင်းဒေသများတွင် လုပ်ကိုင်ပြီး ပေးကမ်းမှုလည်းမရှိပါက ချက်ချင်းအန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့များကို အကြမ်းဖက်သူများဟု မသတ်မှတ်ထားသော်လည်းအချို့ ကိစ္စများတွင် တရားဝင်ခြင်းမရှိဟု မြန်မာအစိုးရကသတ်မှတ်ထားသည်။ ၁၉၀၈ ခုနှစ်က ထုတ်ပြန်ခဲ့သော မတရားသင်းဥပဒေက မတရားသင်းဆိုသည်ကို "အကြမ်းဖက်မှုကိုဖြစ်စေ၊ ခြိမ်းခြောက်မှုကိုဖြစ်စေ ကျူးလွန်ရန် အားပေးသည့် (သို့) ကူညီသည့် အသင်း။ သို့မဟုတ် အသင်းအဖွဲ့ဝင်များက အဆိုပါအပြုအမူကို ကျူးလွန်လေ့ရှိသောအသင်း" ဟု သတ်မှတ်ထားသည်။

လက်နက်ကိုင် အဖွဲ့များ၏ တောင်းဆိုမှုများကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းခြင်း

အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း (NGO)တစ်ခုက ဒေသဆိုင်ရာဘာသာစကားဖြင့် ရေးသားထားသောစာကို ဝန်ထမ်းများ အတွက် ထုတ်ပြန်ပေးထားသည်။ အဖွဲ့သည် တားမြစ်ထားသောအဖွဲ့အစည်းသို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဆက်သွယ်ခွင့် မရှိသည့်အတွက် ၎င်းစာကို ဒေသခေါင်းဆောင်များထံသို့ လိပ်မူထားသည်။ နယ်မြေတွင်းရှိ တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့အချို့(အမည်ဖော်ပြပြီး) ကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကန့်သတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ဥပဒေအရတားမြစ်ချက်များရှိနေ သည်ဟု ဒေသခံများကို ယင်းစာတွင်ရှင်းလင်းတင်ပြထားသည်။ တိုင်းရင်းသား လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့က အခွန်အခ များသို့မဟုတ် အခြား ငွေတောင်းဆိုမှုများ၊ ငွေအား၊ ပစ္စည်းအားဖြင့် ထောက်ပံ့ရန် တောင်းဆိုမှုများ(ဆီ၊ ရိက္ခာ၊ ဆေးဝါး အစရှိသဖြင့်) တောင်းဆိုပါက (NGO) အဖွဲ့သည် ဒေသတွင်းမှထွက်ခွာရမည်ဟု ဆက်လက်ဖော်ြပထားသည်။ ထို့အပြင် ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင်အဖွဲ့၏ တရားဝင်မှုရှိမရှိကို ဆုံးဖြတ်ခြင်းမဟုတ် ဘဲ (NGO)အဖွဲ့သည် မည်သည့်ဘက်ကိုမျှ ဘက်မလိုက်ကြောင်း စာတွင်သေချာစွာရှင်းလင်းဖော်ပြထားသည်။ အကယ်၍ (NGO)အဖွဲ့သည် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့သို့ ငွေကြေးသို့မဟုတ် အခြားပစ္စည်းများပံ့ပိုးပါက ဥပဒေအရ နောက်ဆက် တွဲဆိုးကျိုးများကို ဖြေရှင်းရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့်ယင်းသို့ ပေးရခြင်းများဖြစ်လာပါက ဒေသမှထွက်ခွာရမည့် အကြောင်းများကို ဒေသခံများ သိရှိရန် အခြေအနေများကို စာတွင်ရှင်းပြထားပါသည်။

(NGO)အဖွဲ့သည် ဒေသတွင်းလက်တွေ့ကွင်းဆင်းလုပ်ကိုင်နေရသူများကို ယင်းစာများထုတ်ပေးထားပြီး တောင်းဆိုမှု များ မပြုမီကပင် ဒေသခံရပ်ရွာ လူကြီးများကို အသိပေးထားရန်ညွှန်ကြားထားပါသည်။ သို့ဖြင့် လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့က တောင်းဆိုမှုများရှိလာနိုင်ခြေကို လျော့ချနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကြိုတင်သိရှိထားပါက တောင်းဆိုမှုကြောင့် ဆက်လက် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်များကို ရှင်းလင်းစွာသိမြင်ထားမည်ဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် (NGO)များသည် လက်ခံမှုရှိမှသာ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် သည်ဖြစ်ရာ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့က လက်ခံမှုမရှိလျှင် လည်း ထွက်ခွာပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ကျင့်ဝတ် ကိုလိုက်နာပြီး ဥပဒေနှင့်အညီဆောင်ရွက်လိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကလည်း ယင်းအယူအဆများကို လိုက်နာ ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။

နိုင်ငံတော်သမ္မတက ဤဥပဒေအရ အချို့အသင်းအဖွဲ့များကို သတ်မှတ်ကြေညာခြင်းလည်းရှိသည်။ သို့သော် အများပြည်သူ သိရှိရန် တရားဝင်ထုတ်ပြန်ထားသောစာရင်းမရှိပါ။ ဤဥပဒေ ပုဒ်မ ၁၇ (၁) တွင် မည်သူမဆို မတရားအသင်း အသင်းဝင်ဖြစ်လျှင် သို့မဟုတ် ထိုအသင်းအစည်းအဝေးတစ်ခုခု၏အစည်းအဝေးများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်လျှင်သော်လည်းကောင်း ထိုအသင်းတစ်ခုခုကိစ္စအတွက် ငွေကြေးထောက်ပံ့လျှင် လက်ခံရယူလျှင် သို့မဟုတ် တောင်းခံလျှင်သော်လည်းကောင်း ထိုသူသည်(၂)နှစ်ထက်မနည်း၊ (၃)နှစ်ထက်မပိုသော ထောင်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းခံရမည့်အပြင် ငွေဒဏ်လည်းကျခံစေရမည်ဟု ဖော်ပြထားသည်။ တစ်နိုင်ငံလုံး ပစ်ခတ်တိုက်ခိုက်မှုရပ်စဲရေးသဘောတူစာချုပ်တွင် လက်မှတ်ရေးထိုးထားသော တိုင်းရင်းသားလက်နက်ကိုင် အဖွဲ့များကိုမူ တရားမဝင်ဟု မသတ်မှတ်ထားပေ။

ကုမ္ပဏီကတွေ့ဆုံရနိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအကြောင်းနားလည်ထားခြင်းသည် ကုမ္ပဏီ၏ အဂတိအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေဆန်းစစ်မှုအတွက် အဓိကအရေးပါသလိုပဋိပက္ခအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေဆန်းစစ်မှုနှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ အနေဖြင့်မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာနှင့် လူမှု သို့မဟုတ်သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်တို့ကို တိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ ထိခိုက်နစ်နာမှုများကို ကြိုတင်သိရှိနိုင်ရန်စိစစ်ခြင်း (human rights due diligence)ပြုလုပ်ရန် အတွက်လည်း အလွန်အရေးပါသည်။

အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခများ

မည်သည့်နေရာမဆို လူတစ်ဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် အခြားအကျိုးစီးပွားရှိလာနိုင်သည့်အတွက်ကြောင့် ကုမ္ပဏီ၏ ကောင်းကျိုးများနှင့် ယှဉ်ပြိုင်လာနိုင်သည်ဖြစ်ရာ အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများဖြစ်နိုင်သည့် အလားအလာများရှိပါသည်။ ယင်းသို့အလားအလာရှိသော ပဋိပက္ခများကိုလျှော့ချရေး အစီအမံများအစားထိုးဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် သင့်တော်သော တာဝန်ရှိသူ၊ ကုမ္ပဏီစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့သို့ အကြောင်းကြားထားသင့်ပါသည်။ အကြောင်းကြားပေးပို့ခြင်းမရှိသော၊ လျှော့ချမှုမရှိသော အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခများသည် မည်သည့်နေရာမဆို ဥပဒေချိုးဖောက်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်ကြသည် မဟုတ်သော်လည်း ယင်းကိစ္စများသည် နိုင်ငံအများအပြားတွင် ရှိပါသည်။

ဥပမာအားဖြင့် ဝယ်ယူမှုဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်ချသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးတွင် မိသားစုပိုင်ကုမ္ပဏီရှိနေပါက ကန်ထရိုက်စာချုပ်တစ်ခုဖြင့်လေလံဆွဲဝယ်ယူပြီး အဆိုပါစာချုပ်အတွက်တာဝန်များကို အခြားဝယ်ယူရေးဆိုင်ရာမန်နေဂျာတစ်ဦးကို ပေးအပ်ရမည်၊ သို့မဟုတ် ပွင့်လင်းမြင်သာသော လေလံဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ယင်းအခြေအနေမျိုးတွင်ပင် ထိုမိသားစုကုမ္ပဏီကိုရွေးချယ်ပါက အကောင်းဆုံးဈေးနှုန်းဖြင့် အကောင်းဆုံးကုန်ပစ္စည်းများကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

အခြားစွန့်စားမှုမြင့်မားသောနေရာများတွင်ဝယ်ယူသူများသို့မဟုတ်ဖောက်သည်များအတွက်စီးပွားရေးကိစ္စအတွက်ခရီးသွားကုန်ကျစရိတ်များ၊ အခွင့်အရေးတောင်းခံမှုများနှင့်ကန်ထရိုက်စာချုပ်များတွင် ငွေပေးချေမှုဆိုင်ရာ အထူး စည်းကမ်းချက်များ (ကော်မရှင်နှင့် အတိုင်ပင်ခံအခကြေးငွေများ၊ တည်နေရာနှင့်ငွေပေးချေမှုနည်းလမ်း) တို့ပါဝင်သည်။ ယင်းကိစ္စရပ်များကို မည်သို့စီမံခန့်ခွဲရမည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ များစွာသောအကြံပြုချက်များကို ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ (နောက်ဆက်တွဲ င) တွင် ဖော်ပြထားသောအခြားလမ်းညွှန်များနှင့်အတူ Transparency International SME လမ်းညွှန် တွင်တွေ့ရှိနိုင်သည်။

၄။ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်နိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်မှုများသည် မိမိလုပ်ငန်းများသာမက ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်နေသော လုပ်ငန်းကွင်းဆက် အားလုံးနှင့် အကျုံးဝင်စေရန်။

ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် တတိယလူ(အခြားပုဂ္ဂိုလ်)၏ အဂတိအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ကိုင်ငင်းတို့၏အဂတိလိုက်စားမှု အန္တရာယ်အဖြစ်ရှုမြင်သင့်သည်။ ကုမ္ပဏီများသည် ကုန်စည်ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ကုန်စည်လွှဲပြောင်းပို့ဆောင်မှုများကဲ့သို့ အဂတိလိုက်စားမှုအန္တရာယ် မြင့်မားသည့်ကဏ္ဍများတွင် မည်သည့်ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများနှင့် တဆင့်ခံပူးတွဲကန်ထရိုက်တာ

များက အဂတိလိုက်စားမှုများရှိသည်ကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်သင့်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် တတိယလူ(အခြားပုဂ္ဂိုလ်) ကိုယ်စားလှယ်ကိုအသုံးပြုမည်ဆိုပါက ကုမ္ပဏီကိုယ်စား လာဘ်ပေးခြင်းကို တားမြစ်ထားသင့်သည်။ တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းမှာ ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများနှင့် တဆင့်ခံပူးတွဲကန်ထရိုက်တာများအနေဖြင့် ၎င်းတို့အပေါ်မျှော်လင့်ယုံကြည်ထားမှုများ ပါဝင်သည့် စာချုပ်ပါအချက် အလက်များကိုနားလည်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကုန်သည်ကြီးများအသင်း(ICC) က အွန်လိုင်းတွင်ရရှိနိုင်သည့် အချက်အလက်အမြောက်အမြားပါရှိသော အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာအချက်များကို ပြုစုမိတ်ဆက်ခဲ့ပါသည်။ ကိုယ်စားလှယ်များ၏ငွေကြေးအသုံးပြုမှုကို မှတ်တမ်းထားရှိသင့်ပြီး အကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့် အန္တရယ်ဖြစ်စေမှုများကို ခွဲခြားလေ့လာပြီး သင့်လျော်သောထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်မှုများကို အစားထိုးဆောင်ရွက်ရမည်။ ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများအား ပြန်လည်အစီရင်ခံတင်ပြသည့်နည်းလမ်းများအပါအဝင် ကုမ္ပဏီ၏စီးပွားရေး လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားရမည်ဖြစ်ပြီး ငွေစာရင်းများကိုလည်း စစ်ဆေးသင့် သည်။

> **“ကျွန်ုပ်၏ကုမ္ပဏီတွင် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ဒေသဆိုင်ရာလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် အခြားကိုယ်စားလှယ်များ မထားရှိပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ဝန်ထမ်းများကို အစိုးရဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုရာတွင် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားပြီး ၎င်းတို့တွင် အချိန်တိုင်းထိန်းချုပ် ဆောင်ရွက်ရမည့် အခြေအနေများရှိသည့် တင်းကျပ်သောလမ်းညွှန်ချက်များကို ဆောင်ရွက်ကြရပါသည်။ ယင်းသည် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် မည်သည်များ ဆောင်ရွက်နေသည်ကို သိရှိနိုင်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့ လိုက်နာဆောင်ရွက်သည့်စံနှုန်းကို ထိန်းသိမ်းရာတွင် မည်သည်တို့ကအဓိကကျသည်ကို သိရှိနိုင်မည့်တစ်ခုတည်း သောနည်း လမ်းဖြစ်သည်။”**
>
> - နိုင်ငံခြားသားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး

၅။ စာရင်းဇယားများနှင့် စာရင်းမှတ်တမ်းများကို စနစ်ကျ မှန်ကန်စွာထားရှိရန်၊

ကုမ္ပဏီတိုင်းတွင် စာရင်းကိုင်စနစ်တစ်ခုရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ယင်း၏ရှုပ်ထွေးများပြားမှုများသည် ကုမ္ပဏီ၏အရွယ်အစား အပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားသော်လည်း အနည်းဆုံးအားဖြင့်–

- အီလက်ထရွန်နစ်စနစ် မသုံးသော ငွေပေးချေမှုများအားလုံးကို ငွေလက်ခံဖြတ်ပိုင်းများနှင့်အတူ အမြဲတမ်းမှတ်တမ်းတင်ထားသင့်သည်။.
- ငွေသားထုတ်ယူမှုအားလုံးကို မှတ်တမ်းတင်ပြီးလက်မှတ်ထိုးသင့်သည်။
- ငွေသားဖြင့်ပေးချေခြင်းနှင့် ငွေလက်ခံဖြတ်ပိုင်းဖြင့်လက်ခံခြင်းကို ပမာဏနည်းပါးသော ငွေပေးချေမှု အတွက်သာ ခွင့်ပြုရမည်။ ယင်းအတွက်လည်းအမြင့်ဆုံးပမာဏက မည်မျှဖြစ်သည်ကို ဝန်ထမ်းများက သေချာစွာ သိရှိ နေစေရမည်။
- ဝန်ထမ်း၏ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက်အသုံးပြုရန် ကြိုတင်ထုတ်ပေးငွေများကိုကန့်သတ်ပါ။
- သတ်မှတ်ထားသည့်ပမာဏထက်များသောငွေပေးချေမှုအားလုံးအတွက် ပေးချေနိုင်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုမှုခွင့်ပြုချက်လက်မှတ်တစ်ခုထက် ပိုပါရန်လိုအပ်သည်။
- အဓိကဝယ်ယူမှုတိုင်းအတွက် (အနည်းဆုံး တန်ဖိုးသတ်မှတ်ရန်) ကုမ္ပဏီ၏ ဝယ်ယူရေးပေါ်လစီသည် ကုန်ပစ္စည်းပေးသွင်းသူတစ်ဦးထက် မကသော သူများထံမှ စျေးနှုန်းတင်ပြကမ်းလှမ်းချက်များ လိုအပ်သည်။
- တိကျသောစာရင်းများထားရှိပါ။ စာရင်းများသည် ကုမ္ပဏီ၏ ငွေပေးငွေယူလုပ်ငန်းစဉ်များအားလုံးပါဝင်ဖော်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး မည်သည့်ငွေပေးငွေယူမှုကမျှ “စာရင်းစာအုပ်တွင်မှတ်ထားခြင်းမရှိ” ဟု မပြုလုပ်သင့်ပေ။
- ငွေပေးချေမှုများအားလုံးအတွက်ငွေလက်ခံဖြတ်ပိုင်းများကိုလက်ခံရရှိရန်လိုအပ်သည်။

- လွှတ်လပ်သော စာရင်းစစ်တစ်ဦးမှ ပြင်ပစာရင်းစစ်ခြင်းကို ပုံမှန်သေချာစွာဆောင်ရွက်ပါ။ စာရင်းစစ်သည် ပရော်ဖက်ရှင်နယ်စံနှုန်းများနှင့်ကိုက်ညီအောင် ဆောင်ရွက်သူဖြစ်ရန်လိုပြီး ကုမ္ပဏီ၏တန်ဖိုးများကို နားလည်ကြောင်းသေချာပါစေ။ စာရင်းစစ်များကိုလည်း ကုမ္ပဏီ၏အတွင်းပိုင်းထိန်းချုပ်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြန်လည်စစ်ဆေးရန်တောင်းဆိုနိုင်သလို အားနည်းချက်များတွေ့ရှိပါက အကြံပြုချက်များပေးခွင့်ရှိရမည်။

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင်မြန်မာစာရင်းအင်းကောင်စီသည် အမိန့်ကြော်ငြာစာ ၂၀/၂၀၁၈ ကိုထုတ်ပြန်၍ ပြည်သူ့စာရင်းကိုင်များအားလုံး ၂၀၂၂/၂၃ နောက်ဆုံးထားပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာစာရင်းစစ်စံနှုန်းများကိုအသုံးပြုရန် သတ်မှတ်ထားပြီး၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်ဒီဇင်ဘာလ ၅ ရက်နေ့တွင် DICA ၏ထုတ်ပြန်ကြေငြာချက်ကလည်း ကုမ္ပဏီများမှလိုက်နာဆောင်ရွက်မှုများကို အားပေးတိုက်တွန်းခဲ့သည်။

မြန်မာပြည်တွင်းအခွန်များဦးစီးဌာန (IRD) က “အများပြည်သူဆိုင်ရာအရာရှိများထံ ပေးအပ်သည့်တံစိုးလက်ဆောင် အတွက် ကုန်ကျစရိတ်ကို ဝင်ငွေခွန်တွက်ချက်မှုတွင်နုတ်ပယ်ခွင့်မပြု” ဟု ထုတ်ပြန်ထားသည်။ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၂၉ ရက်ကထုတ်ပြန်ထားသော “လိုက်နာကျင့်သုံးရန် သတ်မှတ်ချက် ၁/၂၀၁၈ အရ “အများပြည်သူဆိုင်ရာအရာရှိ” ဆိုသည်မှာ:

- နိုင်ငံဝန်ထမ်းများ
- နိုင်ငံခြားအစိုးရတစ်ရပ်ရပ်၏ ဝန်ထမ်းများ၊
- ဥပဒေပြုရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် တရားစီရင်ရေး မဏ္ဍိုင် များတွင် ရာထူးရယူထားသူများ
- နိုင်ငံတော်အစိုးရကဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့်ဘုတ်အဖွဲ့ကော်မရှင်စသည်တို့တွင်ခန့်အပ်ခြင်းခံရသူများ၊
- အများပြည်သူဆိုင်ရာနိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဝန်ထမ်းများ။

“ကျွန်ုပ်တို့တွင် ကျခံသုံးစွဲသည့်ကုန်ကျစရိတ်များကို အစီရင်ခံတင်ပြရာ၌ သီးသန့်ပုံစံတစ်ခု ရှိပါသည်။ ဥပမာ ပါမစ်ရရှိရန် အလုပ်ခွင်သို့သွားရောက်ရခြင်း သို့မဟုတ် အစိုးရအရာရှိများအတွက် ကော်ဖီဝယ်တိုက်ရခြင်းတို့ကို ရေးသွင်းထားပါသည်။ ယင်းသို့ရေးမှတ်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ပြေစာများနှင့် အစိုးရအရာရှိများ၏အမည်များ ထည့်သွင်းရေးသားရန် လိုအပ်သည်။ ယင်းတို့ကို ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီ၏အချက်အလက်များတွင် ထည့်သွင်းထားပါသည်။ အဆိုပါအချက်အလက်များအား ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဧပြီလကထုတ်ပြန်သော အစိုးရလမ်းညွှန်ချက်နှင့်အညီကိုက်ညီမှုရှိမရှိ ပြန်လှန်စစ်ဆေးပါသည်။ ဥပမာ ကုန်ကျစရိတ်သည် ကျပ်၂၅,၀၀၀ ထက်ကျော်လွန်ပါက ညစာစားပွဲတွင် လူတစ်ဦးထက်ပိုမိုတက်ရောက်ခဲ့သလားဆိုသည်ကို ကုမ္ပဏီမှ တစုံတယောက်က စစ်ဆေးရပါသည်။”

- မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်နေသည့် ပြည်ပမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦး

၆။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်နိုင်ရေးကိုအထောက်အကူဖြစ်စေမည့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုမူဝါဒများ ထားရှိရန်၊

ဝန်ထမ်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ကုမ္ပဏီ၏မူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် မက်လုံးများပေးခြင်း၊ အပြန့်အတားများပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်းကို ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းသည်:

- ရိုးရှင်းသည့်ဘာသာစကားကို အသုံးပြုပါ၊ ဥပဒေရေးရာအသုံးများ၊ လူအများနားမလည်နိုင်သည့်ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အသုံးများဖြင့်ပြောခြင်းမှ ရှောင်ကြဉ်ပါ။
- မတူကွဲပြားသောအကြောင်းအရာများနှင့်ပုံစံများထားပါ – ပို့ချချက်သက်သက် မဖြစ်စေရပါ။
- ဇာတ်ညွှန်းနှင့်သရုပ်ဆောင်ခြင်းများကိုသုံးပါ (နောက်ဆက်တွဲ ဃ ကိုကြည့်ပါ)
- ဌာနအသီးသီးနှင့် လုပ်သက်အဆင့်အမျိုးမျိုးမှ ဝန်ထမ်းများပါဝင်ပါ။

- အလုပ်လိုအပ်ချက်များတွင်ပါဝင်သည့် ဝန်ထမ်းများ သင်တန်းတက်ရောက်ရေး အချိန်အာမခံချက်ပေးရန် နှစ်စဉ် ထပ်မံဆောင်ရွက်ပါ။ အန္တရာယ်များသောဧရိယာများလုပ်ကိုင်ရသောဝန်ထမ်းများအတွက် မျက်နှာချင်းဆိုင်ဖြေရှင်းသည့် အခွင့်အရေးပေး၍ ၎င်းတို့ကြုံတွေ့ခံစားနေရသည့် သီးသန့်ပြဿနာများအကြောင်းမေးမြန်းပြီး ၎င်းတို့နှင့်မည်သို့ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်သွားနိုင်မည်ကို အကြံပြုချက်ရယူပါ။ ကုမ္ပဏီကြီးများတွင်မူ အန္တရာယ်နည်းသောဧရိယာများအတွက် အွန်လိုင်းအသုံးပြုသင်တန်းများပေးနိုင်ပါသည်။
- ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးသမျှကို မှတ်တမ်းထားပါ၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး အစီအစဉ်များဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် အကြောင်းကို ကုမ္ပဏီများမှ သက်သေပြရမည်။

"နိုင်ငံခြားကုမ္ပဏီတော်တော်များများသည် အဂတိလိုက်စားမှုကိုပြင်းပြင်းထန်ထန်ဆန့်ကျင်ကြပါသည်။ သို့ရာတွင်အမှန်တကယ်အားဖြင့် ကုမ္ပဏီများမှဝန်ထမ်းများသည် လစာငွေများစွာမရရှိလျှင်တောင်မှ စာရွက်စာတမ်းများအတွက်အရာရှိလက်မှတ်ရရှိ စေရန်အတွက် လက်ဖက်ရည်ဖိုးငွေ ကျခံသုံးစွဲမှုများကို ဝန်ထမ်း၏လစာမှပင် ပေးစေရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် လက်ဖက်ရည်ဖိုးမပေးပါက အလုပ်ပြီးမြောက်ရန်အခွင့်အရေးမရှိသောကြောင့် ပေးနေရခြင်းဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကုမ္ပဏီ၏ပြုမူဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များနှင့် ဆန့်ကျင်ပြီး အလုပ်အကိုင်ဖြစ်မြောက်ရေးအတွက် အန္တရာယ် ကြားတွင်ဆောင်ရွက်နေကြရကာ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ပိုက်ဆံကို စိုက်ထုတ်ပေးနေရပါသည်။"

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံခြားသားပိုင်ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး

“တစ်စုံတယောက်ကို အဂတိလိုက်စားမှုဖြင့်အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်ပေးခြင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်ဦးချင်းစီ၏အမည်များဖော်ပြခြင်းမပြုသော်လည်း ပေါ်ပေါက်သည့်ပြဿနာအမျိုးအစားအကြောင်း၊ မည်သို့စုံစမ်းစစ်ဆေးမည် နှင့် ကျွန်ုပ်တို့ဘာတွေ့ရှိသည် ဆိုသည့်အချက်များကို ဌာနဆိုင်ရာမန်နေဂျာထံ အကြောင်းကြားပါသည်။ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ခြင်း အားဖြင့် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ကြုံတွေ့ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများမှသင်ယူနိုင်ပြီး အနာဂတ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏စီမံခန့်ခွဲမှု တိုးတက်လာနိုင်သည်။”

- မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး အရာရှိတစ်ဦး

“ဝန်ထမ်းများနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သည့် အမျိုးမျိုးသောလမ်းညွှန်ချက်များစွာ ရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကုမ္ပဏီတွင် တံစိုးလက်ဆောင်ပေးခြင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ နှစ်စဉ် စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်များရှိပြီး နိုင်ငံအလိုက် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူကင်းရှင်းရေးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာတွင်လည်း မြန်မာနိုင်ငံအတွက် သီးခြားရေးဆွဲထားသည့် သင်တန်းအစီအစဉ်များ ရှိပါသည်။”

- မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ကိုင်နေသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ အကြံပေးအတိုင်ပင်ခံတစ်ဦး

“အကြီးမားဆုံးပြဿနာတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းများကို အဂတိလိုက်စားမှုတွင် ပါဝင်မှုမရှိစေရန်ပြောကြား ထားသော်လည်း တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ကုမ္ပဏီက ဝန်ထမ်းများအားကိစ္စများဆောင်ရွက်ရာတွင် လျင်မြန်စွာဆောင်ရွက်ရန် ပြောကြားပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုကို ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ရာတွင် ကုမ္ပဏီမှ အကူအညီပေးစေလိုပြီး ကျွန်ုပ်၏ဆောင်ရွက်ချက် (performance) များကို သုံးသပ်ရာတွင်လည်း ကျင့်ဝတ်လိုက်နာမှုကို ထည့်သွင်းသင့်ကြောင်း ပြောကြားလိုပါသည်။”

- ကုမ္ပဏီကြီးတစ်ခုမှ မြန်မာဝန်ထမ်းတစ်ဦး

ကုမ္ပဏီ၏ပေါ်လစီများနှင့် တန်ဖိုးများကိုစဉ်ဆက်မပြတ်ထိတွေ့ပေးခြင်းဖြင့် သင်တန်းများကို ပို့ချသင့်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် အစည်းအဝေးမှတ်တမ်းမှတ်စုတိုများသည် ကုမ္ပဏီ၏တန်ဖိုးများနှင့် ကျင့်ဝတ်များကို ကျင့်သုံးလိုက်နာရန်အတွက် အရေးပါသည့်နည်းလမ်းများဖြစ်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့သည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်ရရှိစေရန် အားပေးသည်။ ဥပမာ အရောင်းရည်မှန်းချက်များရောက်ရှိရန်အတွက် အဂတိမြောက်သော၊မေးခွန်းထုတ်စရာ အခြေအနေမျိုးဖြစ်သော အနေအထားမျိုးကို ရောက်မသွားစေရန် တိုက်တွန်းပေးသည်။

ဌာနချုပ်နှင့် အလှမ်းကွာဝေးသူများသည် အရှုပ်ထွေးဆုံးအခြေအနေများနှင့် မကြာခဏ ရင်ဆိုင်ကြရသူများ သို့မဟုတ်၊ ၎င်းတို့သည် ကုမ္ပဏီ၏ပံ့ပိုးမှုနှင့် စောင့်ကြည့်ကြီးကြပ်မှုပုံစံများနှင့် အဓိကတန်ဖိုးများနှင့်ပင် အဆက်အသွယ်အနည်းဆုံးဟု ခံစားရသူများဖြစ်သည်ကို သတိရပါ။ ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် အဂတိလိုက်စားမှုကိုတွန်းလှန်ရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ထိတွေ့ဆက်သွယ်ခြင်းဖြင့် အဆိုပါဝန်ထမ်းများလက်လှမ်းမီရန် ထပ်မံကြိုးစားသင့်ပါသည်။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုတွင်အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒကောင်းများရှိနိုင်သော်လည်း၎င်းတို့တွင်မည်သည့်အကျိုးဆက်များမှ မရှိပါက မည်သည့်ကိစ္စကိုမျှမလုပ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ကောင်းမွန်သော အကျိုးဆက်များ– ဆိုလိုသည်မှာ **"မက်လုံးများပေးခြင်း"** တွင် ပါဝင်သည်မှာ –

- **ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဆိုင်ရာ စံနှုန်းများ**၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးနှင့် အခြားကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအပြုအမူများကိုထည့်သွင်းပါ။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအပြုအမူသည်မည်သူက အရည်အချင်းအပိုဆုကြေးသို့မဟုတ် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းရရှိသည်ကိုဆုံးဖြတ်ရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်တစ်ချက်ဖြစ်သင့်သည်။ အပိုဆုကြေးများအတွက် အဓိကစွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်း (KPIs) ကိုဒီဇိုင်းမပြုသင့်ပါ။ သို့မဟုတ်ပါက ၎င်းကိုရရှိစေရန် ဝန်ထမ်းများက မသင့်လျော်သော အပြုအမူများ ပြုကျင့်နိုင်ဖွယ်ရှိသည်။
- **ပုဂ္ဂလိကနှင့်အများပြည်သူ အသိအမှတ်ပြုခြင်းဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအပြုအမူအား ဆုငွေချီးမြှင့်ခြင်း** – အဂတိလိုက်စားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အစီရင်ခံသူကို ကုမ္ပဏီ၏ခေါင်းဆောင်များက ချီးကျူးသင့်ပါသည်။ အချို့သော ကုမ္ပဏီများသည်ငွေကို ချွေတာသုံးစွဲခြင်း (သို့မဟုတ်) ကုမ္ပဏီ၏ကျင့်ဝတ်ကိုကာကွယ်သည့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများအတွက်ဆုကြေးအနည်းငယ်ပေးခြင်းရှိသည်။ အခြားသူများကမူ ကုမ္ပဏီ၏တန်ဖိုးကိုထင်ဟပ်ပြနိုင်မှု၊ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းကိုလိုက်နာမှု၊ သို့မဟုတ် သိက္ခာရှိသည့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုတို့တွင် အကောင်းဆုံးကိုယ်စားပြု ဆောင်ရွက်သည့်ဝန်ထမ်းများအား နှစ်စဉ်(သို့မဟုတ်လစဉ်/တစ်နှစ် နှစ်ကြိမ်) ဆုပေးခြင်းမျိုး ပြုလုပ်ကြသည်။

ကုမ္ပဏီများတွင် အဂတိလိုက်စားမှု သို့မဟုတ်ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီညွတ်သော လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် မည်သည့် **ပြစ်ဒဏ်များ**ကို အသုံးပြုမည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရှင်းလင်းသည့်မူဝါဒ ရှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။ မူဝါဒကို မျှတစွာနှင့် တသမတ်တည်း ကျင့်သုံးရန်အရေးကြီးသည်။ မည်သူကိုမျှ အထူးကုစားမှုပေးခြင်း သို့မဟုတ် မတရားသဖြင့် အပြစ်ပေးခြင်းခံရသည်ဟု မမြင်သင့်ပါ။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင်ပြစ်ဒဏ်များသည် ကျူးလွန်သည့် ကြီးလေးသောပြစ်မှုနှင့် အချိုးညီသင့်သည်။ ယင်းတို့တွင်ပါဝင်နိုင်သည်မှာ –

- **ပြန်လည်ပေးဆပ်ခြင်း–** ပြစ်မှုသည်သေးငယ်ပြီး ဗဟုသုတနည်းပါးခြင်း သို့မဟုတ် တမင်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်မှု မဟုတ်ခြင်းဟု ဆုံးဖြတ်ပါက ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ကုမ္ပဏီ၏ကုန်ကျစရိတ်များ (တရားမဝင်ငွေပေးချေမှု ပမာဏအတိုင်း) ကို ပြန်ပေးရန်တောင်းခံနိုင်သည်။
- **ပြစ်တင်ချက်–** ယင်းသည် ဝန်ထမ်းမှ ရိုးရှင်းသောပြစ်မှုကျူးလွန်ခြင်း သို့မဟုတ် ပထမဆုံးအကြိမ်ကျူးလွန်သော ပြစ်မှုအတွက် ရေးသားထားသောစာချွန်လွှာဖြစ်သည်။ အချို့ကိစ္စများတွင် ပြန်လည်ပေးဆပ်ခြင်းနှင့် ပေါင်းနိုင်ပါသည်။
- **ဆိုင်းငံ့ခြင်း–** ဝန်ထမ်းသည်အလုပ်မလာပါက လခနှင့် ရရှိနိုင်မည့်သက်သာခွင့်များကို မရရှိနိုင်ပါ။ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုခံယူနေရသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား စုံစမ်းစစ်ဆေးနေစဉ် အလုပ်လုပ်ခြင်းမှ ဆိုင်းငံ့ထားနိုင်ပါသည် ။
- **ထုတ်ပယ်ခြင်း–** ကျင့်ဝတ်မလိုက်နာမှုဖြင့် ကုမ္ပဏီမှ ထုတ်ပယ်ခံရသောဝန်ထမ်းသည် ကုမ္ပဏီမှပေးရမည့် ဖြတ်စာလျော်ကြေးငွေအပါအဝင် ၎င်း၏ ခွင့်နှင့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များဆုံးရှုံးမည်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နာမည်ပျက်စာရင်းထုတ်ပြန်ခြင်းသို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအချက်အလက်ကာကွယ်မှုဆိုင်ရာဥပဒေများ မရှိသော်လည်း အဂတိလိုက်စားမှုနှင့်လိမ်လည်မှုများအတွက် ထုတ်ပယ်ခံရသော ဝန်ထမ်းများ၏ အသေးစိတ် အချက်အလက်များကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းသည် ကောင်းမွန်သောအလေ့အကျင့် မဟုတ်ပေ။

၇။ အဂတိလိုက်စားကြောင်း သံသယရှိသူများကို သတင်းပေးပို့နိုင်သော ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် ယန္တရားများ ထူထောင်ထားရှိရန်၊

ကုမ္ပဏီများအားလုံးသည် ဝန်ထမ်းများမှ စိုးရိမ်ပူပန်သည့်ကိစ္စများ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်ရန်၊ မေးခွန်းများမေးမြန်းရန်နှင့် လိုအပ်ပါက ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောဆိုရန် နည်းလမ်းတစ်ရပ်ရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းသည် ဝန်ထမ်းလက်စွဲစာအုပ် သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်တွင် ဖော်ပြထားသင့်ပါသည်။ ယင်းတို့တွင်–

- ကြီးကြပ်သူ သို့မဟုတ် မန်နေဂျာထံသို့ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက ချိုးဖောက်မှုတစ်ခုကို မြင်တွေ့ခြင်း သို့မဟုတ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိပါက ကြီးကြပ်သူများသည် များသောအားဖြင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု အတွက်ပထမ အဆင့်ဖြစ်သင့်သည်။ ၎င်းတို့ကို မည်သို့တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရမည်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားထားပေးရန်လိုအပ်သည်။ ဤတွင် ကြီးကြပ်သူ သို့မဟုတ် မန်နေဂျာနှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိုးရိမ်မှုများရှိသော ဝန်ထမ်းများအတွက် အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့်နည်းလမ်းများ ရှိသင့်သည်။

- hotlineမှ အစီရင်ခံခြင်း သို့မဟုတ် အခြားရွေးချယ်နိုင်သည့် နည်းလမ်းဖြင့်သတင်းပို့ခြင်း။ မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်ရေးမှူးထံသို့မသွားနိုင်သည့် အစီရင်ခံမှုများအတွက် ဝန်ထမ်းများသည် အခြားသူတစ်ဦးဦးထံ ချဉ်းကပ်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုလိုအပ်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီကြီးများတွင် ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ပြင်ပမှလူများက တိုင်တန်းနိုင်ရန် ဖုန်းနံပါတ် သို့မဟုတ် အီးမေးလ်လိပ်စာများ ဖော်ပြထားတတ်သည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အခြားကုမ္ပဏီမှရရှိသည့်ဝန်ဆောင်မှုများ အကြောင်း– ဝန်ထမ်းများက စိုးရိမ်မှုများကိုသတင်းပို့နိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီငယ်တစ်ခုသည် အကြံပေးအရာရှိတစ်ဦးကိုခန့်ထားနိုင်သည် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများက ရေးသားထားသောသတင်းအချက်အလက်များ တင်ပြနိုင်သည့် အကြံပြုစာ ထည့်သည့်ပုံးကို ထားရှိရမည်။ အဆိုပါပုံးသည် အလွယ်တကူ လက်လှမ်းမီရမည်ဖြစ်သကဲ့သို့ ပုဂ္ဂလိကဖြစ်သင့်ပါသည်။ မျှတသော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု မပြုလုပ်မချင်း အစီရင်ခံစာ (သတင်းပေးပို့တိုင်ကြားမှု) များအားလုံးကို လျှို့ဝှက်ထားသင့်ပါသည်။ ၎င်းကိုတင်ပြသည့် ဝန်ထမ်းများကိုလည်း အမြဲလျှို့ဝှက်ထားပေးရပါမည်။

- (သတင်းပေးတိုင်ကြားမှု) အစီရင်ခံစာများကိုကိုင်တွယ်ခြင်း။ အစီရင်ခံစာများကို မည်သို့ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရမည် ဆိုသည့် အစီအစဉ်ရှိသင့်သည်။ အစီရင်ခံတင်ပြလာသော သေးငယ်သည့်ပြဿနာများကို ကြီးကြပ်ရေးမှူးသို့မဟုတ် ဌာနဆိုင်ရာမန်နေဂျာမှ စုံစမ်းစစ်ဆေးနိုင်သည်။ ကြီးလေးသည့်ပြစ်မှုများ ပါဝင်သည့်ကိစ္စရပ်များ၊ ကြီးမားသော ငွေပမာဏ သို့မဟုတ် ရာထူးမြင့်ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် မန်နေဂျာများပါဝင်သည့်ကိစ္စရပ်များတွင် ကုမ္ပဏီအနေဖြင့် အဆိုပါပြဿနာများကို မျှတသောစုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှင့် ကုစားဆောင်ရွက်မှုတို့ရရှိစေမည့် ကော်မတီတစ်ရပ်ကို ဖွဲ့စည်းရမည်။ အချက်အလက်များအပေါ်ထိရောက်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုခြင်းဖြင့် အကယ်၍ အစီရင်ခံတင်ပြသည့် လမ်းကြောင်းကို အလွဲသုံးစားပြုပါကဆိုသည့် ဖြစ်နိုင်ခြေမှ လျှော့ချပေးသည်။

- (သတင်းပေးတိုင်ကြားမှု) အစီရင်ခံတင်ပြသူများကို အကာအကွယ်ပေးခြင်း။ လျှို့ဝှက်ကိစ္စများရှိလာပါက ပြဿနာကိုအစီရင်ခံတင်ပြသည့်ဝန်ထမ်းများကြားတွင် သို့မဟုတ် အချင်းချင်းကြားတွင် မည်သူတိုင်ကြားခြင်းကြောင့် ပေါ်ပေါက်လာသနည်းဟု စွပ်စွဲခံရသူက သံသယဖြင့်ကြည့်ခြင်း ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီတွင် အစီရင်ခံတင်ပြသတင်းပို့ရမည့်သူများက သဘောရိုးနှင့်ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသော ရှင်းလင်းသည့်မူဝါဒ ရှိရမည်ဖြစ်ပြီး (ဆိုလိုသည်မှာ ၎င်းတို့သည် မလိုမုန်းထားသောစိတ်ဖြင့် အစီရင်ခံစာများတင်ပြခြင်း သို့မဟုတ် မမှန်ကြောင်းသိလျက်နှင့် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းမရှိစေရန်ဖြစ်သည်။) ကုမ္ပဏီကလည်း မည်သည့်လက်တုံ့ပြန်သည့် ဆောင်ရွက်မှုမျိုးကိုမဆို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးရပါမည်။ ယင်းမူဝါဒကိုလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားသည် ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများ တွင်ရှိပါသည်။

- (တိုင်ကြားချက်)အစီရင်ခံစာများအပေါ် နောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်ချက်များ။ အကယ်၍ ဝန်ထမ်းများက ချိုးဖောက်မှုများကို အစီရင်ခံတင်ပြသော်လည်း မည်သည့်အရေးယူဆောင်ရွက်မှုမျှမရှိပါက သင်၏ အစီရင်ခံခြင်းစနစ်နှင့် သင်၏ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးစနစ်တစ်ခုလုံးသည် အလွန်လျင်မြန်စွာ ပျက်စီးသွားမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းသည်

ကောလာဟလများနှင့် ပို၍သံသယဖြစ်ဖွယ်အခြေအနေများသို့ ဦးတည်သွားနိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများသည် အစီရင်ခံစာတိုင်းကို မှတ်ပုံတင်သွင်းပါ၊ ကောက်ချက်ချခြင်းလမ်းကြောင်းကို လျှို့ဝှက်ထားပါ၊ အစီရင်ခံတင်ပြသည့်သူများနှင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ပါ (အကယ်၍ တင်ပြသူများက အမည်ထည့်သွင်းဖော်ပြပါက)

- ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။ သတင်းလွှာများ၊ သုံးလတစ်ကြိမ် / တစ်နှစ် နှစ်ကြိမ် / နှစ်ပတ်လည်ကျင့် ဝတ်များနှင့် ဖြစ်ရပ်မှန်လေ့လာမှုများ သို့မဟုတ် သီးခြားကိစ္စရပ်များတွင် နောက်ဆုံးရလာဒ်များကို အသိပေးသည့်အနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများသို့ ပြန်လည်အစီရင်ခံတင်ပြသည့်နည်းလမ်းများသည် ဝန်ထမ်းတိုင်းကိုအတွေ့အကြုံမှသင်ယူရန်နှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များသည်ပွင့်လင်းမျှတသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များဖြင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် ကူညီထောက်ပံ့နိုင်သည်။ သို့ရာတွင် အမည်များကို ဖယ်ရှားခြင်း သို့မဟုတ် သီးခြားဌာန သို့မဟုတ် စီးပွားရေးယူနစ် တည်နေရာကဲ့သို့သော အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို ပြောင်းလဲခြင်းအားဖြင့် လျှို့ဝှက်အချက်အလက်များနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏သီးသန့်တည်ရှိမှုများကို ကာကွယ်ပေး ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းများအတွက် ၎င်းတို့၏စိုးရိမ်မှုများကို အရေးထားဖြေရှင်းပေးနေသည်နှင့်အမျှ အစီရင်ခံသည့်နည်းလမ်းသည်စိတ်ချကောင်းမွန်နေပါမည်။ သဘောရိုးဖြင့်တိုင်တန်းမှု၊ အစီရင်ခံမှုများအတွက် တန်ပြန်မခံစားရအောင်တာဝန်ယူပါ။ တံခါးဖွင့်မူဝါဒရှိခြင်းနှင့် ကျင့်ဝတ်နှင့်လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများက ဝန်ထမ်းများ၏မေးခွန်းများဖြေကြားပေးရန်နှင့် အကြံပေးရန် အမြဲတမ်းရှိနေသည်ကို ဝန်ထမ်းတိုင်းကသိရှိစေရန် သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ပါ။

“ကျွန်ုပ်ကုမ္ပဏီ၏ ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းသည် အဓိကအားဖြင့် ရင်းနှီးပွင့်လင်းစွာ ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်း၏ အရေးပါမှုကို အလေးပေး သင်ကြားပေးပါသည်။ လူအများသည် တခါတရံတွင် အဂတိလိုက်စားမှု သို့မဟုတ် အခြားပြဿနာများကို ဆွေးနွေးရန်ကြောက်ရွံ့ကြ ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အဆိုပါစိန်ခေါ်မှုများအား ရိုးသားစွာဖော်ထုတ်ခြင်းမှာ ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အရေးကြီးကြောင်း ဝန်ထမ်းများကို နားလည်စေချင်ပါသည်။”

- မြန်မာကုမ္ပဏီတစ်ခုမှ စည်းမျဉ်းသတ်မှတ်ရေးမန်နေဂျာတစ်ဦး

၈။ အဂတိလိုက်စားမှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် ပုံမှန်သုံးသပ်ရန်နှင့် အကဲဖြတ်မှု စနစ်ထားရှိရန်။

ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းတွင်း အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး အစီအစဉ်သည် ထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု အန္တရာယ်များနှင့် အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်း တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်သည့်စနစ်တစ်ခုရှိရန် လိုအပ်သည်။ ယင်းအစီအစဉ်ကိုစစ်ဆေးပြီး အကယ်၍ ကုမ္ပဏီတွင် စာရင်းစစ်ဌာနရှိပါက ယင်းမှတဆင့် ဘုတ်အဖွဲ့သို့ အခါအားလျော်စွာ အစီရင်ခံတင်ပြရမည်။

စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းတွင် အန္တရာယ်များကိုပုံမှန်ပြန်လည်အကဲဖြတ်ခြင်း (အခြေခံမှု ၂ နှင့် ၃)၊ ဘဏ္ဍာရေး စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာထိန်းချုပ်ခြင်း နှင့်စာရင်းစစ်ဆေးခြင်း (အခြေခံမှု ၅ ကိုကြည့်ပါ)၊ ကောင်းသောပြုမူ ဆောင်ရွက်မှုများအတွက်ဆုငွေချီးမြှင့်ခြင်းနှင့် ဆိုးသွမ်းသူများကို အပြစ်ပေးခြင်း(အခြေခံမှု၆) နှင့် အဂတိလိုက်စားမှုများ၏ သံသယများကို အစီရင်ခံရန်စနစ်တစ်ခု (အခြေခံမှု ၇ ကိုကြည့်ပါ) တို့ ပါဝင်သင့်သည်။ နှစ်စဉ် ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ စစ်တမ်းများ သို့မဟုတ် အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်းများသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာမူဝါဒများအပေါ် သိရှိနားလည်မှုအကြောင်း၊ အဆိုပါမူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် လိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ရှိ စိန်ခေါ်မှုများ၊ သင်တန်းများပေါ် ၎င်းတို့၏အမြင်များ နှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် ကြုံတွေ့ရသည့် အခက်အခဲများကို နားထောင်ရမည့် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

ငွေကြေးသုံးစွဲမှု၊ ခရီးသွားလာရေးအသုံးစရိတ်၊ လက်ဆောင်များနှင့် ဧည့်ဝတ်ပြုမှု၊ အလှူငွေများနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးမှုများနှင့် ကုန်စည်ပေးသွင်းသူများနှင့် ကိုယ်စားလှယ်များရွေးချယ်ခြင်းကဲ့သို့သော အန္တရာယ်မြင့်မားသည့် ဧရိယာများကို ဂရုပြု

သင့်သည်။ ဤကုန်ကျစရိတ်များနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ခွင့်ပြုချက်ကိုစစ်ဆေးသင့်ပြီး လိုအပ်ပါက အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှုမှ ပုံမှန် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးကာ မှတ်ပုံတင်ပြီး ထိန်းသိမ်းသင့်သည်။ ခေတ်ရေစီးကြောင်းကို စောင့်ကြည့်ရပါမည်။ ဝန်ထမ်းများကို ၎င်းတို့၏တာဝန်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဤမူဝါဒနှင့်အညီ သတင်းအချက်အလက်ကြေညာရန် အခါအားလျော်စွာ သတိပေးနိုးဆော်ရမည်။

ပြင်ပ အဆက်အသွယ်များ

ဤအခန်း၏ အစတွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ကုလသမဂ္ဂကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသဘောတူညီမှုသည် ကုမ္ပဏီများအား အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အစီရင်ခံရန်နှင့် ဥပမာများနှင့် အဖြစ်အပျက်များကိုတင်ပြခြင်းဖြင့် အတွေ့အကြုံနှင့် အကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့်များကို မျှဝေရန်တိုက်တွန်းသည်။ အခါအားလျော်စွာပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်မှုများ မှတဆင့် စုဆောင်းရရှိသောအချက်အလက်များကို ထုတ်ပြန်ခြင်းသည်အလားအလာရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် ဖောက်သည်များအား သင်၏ကတိကဝတ်ပြုမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခိုင်မာသောအချက်ပြမှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး သင်၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ၎င်းတို့၏အလုပ်စားပွဲမှ ထိုက်သင့်သောလုံ့လဖြင့် လွယ်ကူစွာတွေ့မြင်စေရန်ပြသထားပါ။ သင်၏ဝက်ဘ်ဆိုက်၌ သင်၏အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူဝါဒ နှင့်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ ပါဝင်ပါစေ။

သင်အနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများကို မည်သို့လေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ အန္တရာယ်များကိုအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်ခြင်းနှင့်အဂတိလိုက်စားမှုအပေါ် လက်တွေ့အရေးယူဆောင်ရွက်မှုများကို အနှစ်ချုပ်တင်ပြခြင်း စသည့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေများကို ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။

ပွင့်သစ်စ (မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု)

၂၀၁၄ ခုနှစ်ကတည်းကပင် (MCRB) သည် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည့် ကော်ပိုရိတ် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ၊ ထုတ်ဖော်ချက်များအပေါ် အကဲဖြတ်ဆောင်ရွက်သည့်အစီရင်ခံစာ ပွင့်သစ်စကို နှစ်စဉ်ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ငါးကြိမ်မြောက်အစီရင်ခံစာကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ အတိုင်ပင်ခံလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်သည့် Yever နှင့် တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး Yever က အခကြေးငွေမယူဘဲ ပူးပေါင်းပါဝင်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ကုမ္ပဏီ ၂၄၀ ကျော်အား အကဲဖြတ်စစ်ဆေးရာတွင် –

- ၈% သည် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်/လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ရှိပြီး ၉% သည် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း သို့မဟုတ် ပြုမူဆောင်ရွက်မှုစည်းကမ်း ရှိပါသည်။ ၆% သည် ၎င်းတို့မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သည် နှင့် စည်းကမ်းလိုက်နာမှုကို မည်သို့စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးသည်ကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုကြပါသည်။
- ၁၁% သည် ကုမ္ပဏီ၏ဝက်ဘ်ဆိုဒ် သို့မဟုတ် နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာတွင် ဆက်နွယ်ပတ်သက်သူများ (ဥပမာ–စားသုံးသူများ၊ ကုန်စည်တင်သွင်းသူများ၊ အထွေထွေ အများပြည်သူများ) ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများအပေါ်ချိုးဖောက်မှုများအတွက် တိုင်ကြားဆက်သွယ်ရမည့်အသေးစိတ်အချက် အလက်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။
- ၆% သည် ဒါရိုက်တာများ/ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များအားလုံး၊ ဝါရင့်စီမံခန့်ခွဲသူများနှင့် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း သို့မဟုတ် ပြုမူဆောင်ရွက်မှုစည်းကမ်းကို လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်ကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုထားပါသည်။
- ၈% သည် Whistle Blowing Policy ချမှတ်ထားပြီး ၉% သည် ပြဿနာတစ်ရပ်ကိုအမည်မဖော်ဘဲတင်ပြရန် ဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ ၅% သည် တရားမဝင်/ကျင့်ဝတ်မညီသောအပြုအမူများကို ထုတ်ဖော်သည့် ဝန်ထမ်း/ လူတစ်ဦးကို လက်တုံ့ပြန်ခံရမှုမှ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် မူဝါဒတစ်ရပ် သို့မဟုတ် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းရှိသည်။
- ၂% မျှသော ကုမ္ပဏီများတွင် အထက်ပါစံနှုန်းများအားလုံးကို တွေ့ရသည်။

အကဲဖြတ်ရာတွင်အသုံးပြုသည့် ပိုမိုအသေးစိတ်သည့်အချက်အလက်များနှင့် စံနှုန်းများကို MCRB ၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တွင် ရရှိနိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာထုတ်ဖော်ချက်များတွင် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး အစီအစဉ်များ သာမက အခြားပြဿနာများအပေါ်တွင် ကောင်းမွန်သည့် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ချက် များအတွက် လမ်းညွှန်ချက်ပေးပါသည်။

အခန်း ၅

အဂတိလိုက်စားမှုအား တိုက်ဖျက်ရန် ကျွန်ုပ်၏ကုမ္ပဏီသည် အခြားသူများနှင့် မည်သို့ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မည်နည်း။

ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် ၎င်း၏ ကုမ္ပဏီတွင်းမူဝါဒများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် အဆင်ပြေလျှင်ပင် ဂုဏ်သိက္ခာနှင့်အညီဖြစ်ရန် ခက်ခဲနေသေးသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုကို ပုံမှန်ကိစ္စရပ်အဖြစ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံခြင်းများကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကြိုးနီစနစ်များ၊ တရားဝင်စည်းမျဉ်းများနှင့်ပုံစံများ သို့မဟုတ် ပြဿနာဖြစ်စေမည့် ဥပဒေရေးရာမူဘောင်များသည် အဂတိလိုက်စားမှု၏အခြေခံအကြောင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ သိသာထင်ရှားသည့် အန္တရာယ်နှင့် သီးခြားပြဿနာများအပေါ် အစိုးရနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်။ အခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကဲ့သို့ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် စုပေါင်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၊ အစိုးရနှင့်အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနယ်ပယ်ကို တိုးတက်စေရန် ပိုမိုကောင်းမွန်သော နည်းလမ်းတစ်ရပ် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

သက်သေအထောက်အထား အခြေပြုမှုတည်ဆောက်ခြင်း- မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစစ်တမ်းများ

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် အာရှဖောင်ဒေးရှင်းမှ အမျိုးအမည်ဖော်ထုတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ကိရိယာတစ်ခုအဖြစ် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းဝန်းကျင်ကို ပိုမိုနားလည်သိရှိစေရန် ပထမအကြိမ် မြန်မာ့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ညွှန်းကိန်း ၂၀၁၉ (MBEI) ကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ ဓနအထောက်အကူပြုရေးမှတဆင့် UK Aid ၏ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုဖြင့် MBEI သည် စီးပွာရေးအုပ်ချုပ်ဆောင်ရွက်မှု ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် သက်သေအထောက်အထားအခြေပြုချက်နှင့်အတူ ပြည်ထောင်စုနှင့် တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်အစိုးရများကို ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုလျှင် အဂတိလိုက်စားမှုကိစ္စများဆိုင်ရာအရေအတွက် အတွက် အလယ်အလတ် ရမှတ်သည် ၀.၁၁ ဖြစ်သည်ကိုတွေ့နိုင်သည် (စာမျက်နှာ ၁၀၆)။ လုပ်ငန်းများ၏ ၇၇%သည် ပုံမှန်မဟုတ်သော အဖိုးအခများ မပေးဆောင်ရကြောင်းယုံကြည်ကြပြီး ၄၂% သည် လာဘ်ပေးမှသာ ဝန်ဆောင်မှုရမည်ဟုမျှော်မှန်းကြသည်။

ကမ္ဘာ့ဘဏ်စီးပွားရေးစစ်တမ်းသည် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွက် ကန့်သတ်ချုပ်ချယ်မှုအခက်အခဲများကို လေ့လာထားသည့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စစ်တမ်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ၂၀၁၄ ခုနှစ်တွင် လုပ်ငန်း ၆၃၂ ခုကို မေးမြန်းခြင်းအား ပထမ အကြိမ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး နောက်တွင် ၂၀၁၆/၂၀၁၇ NLD အစိုးရအာဏာရယူပြီးနောက်တွင် ထပ်မံဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဒုတိယအကြိမ်စစ်တမ်းတွင် တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် ၅ ခုရှိ ကုန်ထုတ်လုပ်ရေး၊ လက်လီနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း အသေးစား၊ အလတ်စားနှင့် အကြီးစားလုပ်ငန်း (စစ်တမ်းဖြေမှု ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းကျော်မှာ ရန်ကုန်မှဖြစ်ပြီး) ၆၀၇ ခုပါဝင်ခဲ့ပြီး မြန်မာနိုင်ငံ အဂတိလိုက်စားမှုညွှန်းကိန်း အနည်းငယ်တိုးတက်မှုရှိသည့်ရလာဒ်များကိုပြသခဲ့ပါသည်။ တံစိုးလက်ဆောင်ပေးသည့်ပမာဏသည် (အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် တံစိုးလက်ဆောင်တောင်းခံမှုအပေါ် ပေးခဲ့ရသည့်အတွေ့အကြုံရှိသော မြန်မာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၂၉% ရှိပြီး ၂၀၁၄ခုနှစ်တွင် ၄၃%ရှိရာမှကျဆင်းသွားခဲ့သည်။ (၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် အခြားနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ချက်များအရ- အရှေ့အာရှပစိဖိတ်ဒေသ(EAP) ၂၇%၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ၁၇%).

မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းများ၏ရာခိုင်နှုန်းသည် အခွန်အရာရှိများကို လက်ဆောင်ပေးရန် ၂၀% မျှော်လင့်ထားသည်ဖြစ်ရာ ၂၀၁၄ ခုနှစ်က ၃၇% နှင့်နှိုင်းလျှင် လျော့နည်း သွားခြင်း (ဆိုလိုသည်မှာ တိုးတက်မှု) ရှိခြင်းဖြစ်သည်။ ၂၀၁၆ခုနှစ်စာရင်းအရ အာရှပစိဖိတ်တွင် ၁၇%၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ၁၃% ရှိသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးပါမစ် တောင်းခံသည့် ကိစ္စရပ်များတွင်မူ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ၄၈% (ပြောင်းလဲမှုမရှိ) အာရှပစိဖိတ်တွင် ၃၃%၊ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာတွင် ၂၁% ရှိသည်။

၂၀၁၆ခုနှစ် စစ်တမ်းတွင် ၆% သည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဓိကကန့်သတ်ချုပ်ချယ်ထားမှုရှိခြင်းကြောင့် အဂတိလိုက်စားမှုရှိကြောင်း ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြပြီး ၂၀၁၄ခုနှစ်၏ ကိန်းဂဏန်းဖြစ်သည့် ၉% အောက်လျော့နည်းသွားပါသည်။ သို့ရာတွင် ၂၀၁၆ ခုနှစ် ဒေသဆိုင်ရာပျမ်းမျှနှုန်းသည် ၂၃%၊ နှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသည် ၃၃% ရှိရာ (မြန်မာထက်ပိုမိုများပြားသော ပမာဏပုံစံများရှိသည်ဆိုသော်ငြားလည်း) မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဂတိလိုက်စားမှုကို လက်ခံသည့်စီးပွာရေးလုပ်ငန်းရှိခြင်းသည် ပြောင်းလဲမှု ခက်ခဲစေပါသည်။

စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးများ

စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းတွင်–

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လက်တွေ့လုပ်ကိုင်ပုံနှင့်ဝန်းကျင်ကို တိုးတက်ရန်ဆန္ဒရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အသံများကို ချဲ့ထွင်နားထောင်ပါ။ အဂတိလိုက်စားမှု ဆိုင်ရာပြဿနာများကို ကုမ္ပဏီတစ်ခုချင်းစီ လုပ်ကိုင်ခြင်း အစား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အင်အားကောင်းသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အသံများဖြစ်ပါစေ။ လုပ်ငန်းငယ်များသည် ကုမ္ပဏီကြီးများ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အဖြစ် လွှမ်းခြုံထားမှုကြောင့် အကျိုးကျေးဇူး ရရှိနိုင်ပါသည်။
- ပိုမိုထိရောက်၍ ထပ်တူဖြစ်နေသည်များကိုရှောင်ရှားကာ မူဝါဒရေးဆွဲသူများနှင့်ပူးပေါင်းပြီး လမ်းကြောင်းတစ်ခုပေါ်ပေါက်ရေးကိုဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ– အများပြည်သူပုဂ္ဂလိက အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်း (PPD).
- ကုမ္ပဏီအများအပြား၏ သီးခြားပြဿနာရေိယာများရှိ အတွေ့အကြုံများကိုအခြေခံ၍ ဗဟုသုတများကို စုစည်းပြီး အဂတိလိုက်စားမှုပြဿနာများကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်စေသည်။ ယင်းသည် စံတမ်းများ ကောက်ယူဆောင်ရွက်ခြင်း (အောက်တွင်ကြည့်ပါ) သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်ပြမြေပုံမှတဆင့် တည်ဆောက်ရန် ကောင်းမွန်သည့် သက်သေခံအထောက်အထားဖြစ်စေသည်။ ယင်းသည် ပိုမိုရည်မှန်းထားသောထောက်ခံမှုနှင့် အကြံပြုချက်များကို ရရှိစေနိုင်သည်။
- ကျင့်ဝတ်မြှင့်တင်ရန်နှင့် အဂတိလိုက်စားမှုကို လျှော့ချလိုသော စီးပွားရေးသမားများအကြား လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ မျှဝေထားသောအသိတရားတစ်ရပ်ကိုဖန်တီးပါ။ မျှဝေထားသော စံချိန်စံညွှန်းများ၊ အထူးသဖြင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အောင်မြင်မှုအဓိပ္ပါယ်အဖြစ်ဖန်တီးသလို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကုမ္ပဏီများကလည်း ဒေသဆိုင်ရာလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ကိုရှာဖွေရာတွင် တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သော အရင်းအမြစ်လည်း ဖြစ်နိုင်ပါသည်။
- အဂတိလိုက်စားမှုကိုတွန်းလှန်ရန်နှင့် သိက္ခာရှိစွာလုပ်ကိုင်ရန်ကြိုးစားသောကုမ္ပဏီများအတွက် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးကို ဖန်တီးပေးခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့ကိုပိုမိုယုံကြည်စိတ်ချရပြီး လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်ဟုခံယူထားသောကြောင့် ရေရှည်တည်တံ့မည်ဖြစ်သည်။ သိသာထင်ရှားသည့်အရေးအတွက်ရှိသောကုမ္ပဏီများသည် အတူတကွလုပ်ဆောင်ရန်ဖြင့် ဥပမာ တင်ဒါကိစ္စကြီးတစ်ခုတွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို ရှောင်ရှားရန် တူညီသော စံနှုန်းများနှင့် ကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာရန် သဘောတူထားသောအခါ တစ်ခုချင်းစီသည် တံစိုးလက်ဆောင်အဖြစ်ပေးသည့် အပိုငွေကြေးပေးရသည့် အနေအထားမျိုး မရှိဘဲ မျှတသည့် အခွင့်အရေးကို ရမည်ဖြစ်သည်။

စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာအားထုတ်မှုများသည် အစိုးရတင်ဒါ သို့မဟုတ် တာဝန်ရှိသူတစ်ဦး သို့မဟုတ် ဌာနတစ်ခုနှင့် စပ်လျဉ်း၍ တိုင်တန်းခြင်းကဲ့သို့သော တစ်ကြိမ်စီမံကိန်းကို အာရုံစိုက်နိုင်သည်။ တနည်းအားဖြင့်၎င်းတို့သည် မျှဝေထားသော မူသဘောတရားများပုံစံနှင့် ပြုမူဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာစံနှုန်းများတိုးမြှင့်ရန်နှင့် သတင်းအချက်အလက်များကိုမျှဝေခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်သင်ကြားခြင်းဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုပံ့ပိုးကူညီရန် ရည်ရွယ်သည့်ကာလရှည် ပဏာမခြေလှမ်းများဖြစ်နိုင်သည်။ ၎င်းတို့သည် မူဝါဒနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနယ်ပယ်တိုးတက်ရန်အစိုးရနှင့် ပူးတွဲဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် ပါဝင်နိုင်သည်။ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအမျိုးအစားများမှာ –

- **ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာကတိကဝတ်စာချုပ်–** ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာကတိကဝတ်စာချုပ်ဆိုသည်မှာ ဝယ်သူ (များသောအားဖြင့် အများပိုင်အဖွဲ့အစည်း) နှင့်လေလံဆွဲသူ (များသောအားဖြင့်ကုမ္ပဏီတစ်ခု) အကြားကာလတို၊ စီမံကိန်း သို့မဟုတ် အရောင်းအဝယ်ဆိုင်ရာသီးခြား တရားဝင်သဘောတူညီချက်ဖြစ်သည်။ ယင်းတွင်ပါဝင်သူများက အများပြည်သူဆိုင်ရာဈေးပြိုင်ဝယ်ယူရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် မျှတ၍ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရေး လိုက်နာဆောင်ရွက်ရန်သဘောတူရပါသည်။ (Developed by Transparency International)
- **အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကြေညာစာတမ်းများ–** အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကြေညာစာတမ်းများသည်လည်း အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး ဆောင်ရွက်ချက်များကို လိုက်နာစေရန် ရည်ရွယ်အသုံးပြုသည့် ကာလတို၊ စီမံကိန်း သို့မဟုတ် အရောင်းအဝယ်ဆိုင်ရာ သီးခြားဖော်ပြချက်ဖြစ်သည်။ ကုမ္ပဏီများ၊ အစိုးရများနှင့်/သို့မဟုတ် တဆင့်ခံကန်ထရိုက်တာများသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကြေညာစာတမ်းတွင် ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်သည်။

- **တရားဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပူးပေါင်းခြင်း–**တရားဝင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းပူးပေါင်းခြင်းသည်နိုင်ငံတစ်ခု၊ဒေသတစ်ခုသို့မဟုတ် ကဏ္ဍတစ်ခုတွင် အသုံးပြုဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ ပူးပေါင်းမည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးမူ သဘောတရားများအတွက် ရှင်းလင်းသောကတိကဝတ်နှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစံနှုန်းများကို လိုက်နာခြင်း တို့ကိုပြသရမည်။ ပုံမှန်လွတ်လပ်သော စာရင်းစစ်ဆေးခြင်းများနှင့် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်များသည် လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကို ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြစ်သည်။
- **မူသဘောတရားကိုအခြေခံသည့်ပဏာမဆောင်ရွက်ချက်များ–** မူသဘောတရားကိုအခြေခံသည့် ပဏာမဆောင်ရွက်ချက် များသည် နိုင်ငံ၏ကော်ပိုရေးရှင်းယဉ်ကျေးမှုတွင် စဉ်ဆက်မပြတ်ကာလရှည်ဆောင်ရွက်ချက်ဖြင့် ပွင့်လင်းမြင်သာသော စီးပွားရေးအလေ့အကျင့်များ ပေါင်းစည်းမှုကို မြှင့်တင်ပေးသည်။
- **ပညာပေးခြင်းနှင့်လေ့ကျင့်ပေးခြင်း–**ပညာပေးခြင်းနှင့်လေ့ကျင့်ပေးခြင်းကို စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု အဖြစ်ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး အသိပညာမြှင့်တင်ရေးနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ စွမ်းရည်တည်ဆောက်ရေး တို့တွင် အလွန်အရေးပါသည်။

ASEAN ဆိုင်ရာ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကျင့်ဝတ်ဦးစားပေးမှုများ

ထိုင်း– Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption (CAC) သည် တက်ရောက်သူများကို အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ အန္တရာယ်အကြောင်းကိုသိရှိစေရန် သုံးလတစ်ကြိမ် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို စီစဉ်ကျင်းပပေးပါသည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် CAC သည် SMEလုပ်ငန်းများအတွက် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူကင်းရှင်းရေးဆိုင်ရာလက်စွဲကို စတင်ဖြန့်ဖြူးခဲ့ပြီး အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကို တိုင်းတာရန် ကိုယ်တိုင်တိုင်းတာအကဲဖြတ်မှုဆိုင်ရာလမ်းညွှန်နှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေးရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကိုလည်း ဖြန့်ဝေခဲ့ပါသည်။ ယခုအချိန်တွင် အဖွဲ့ဝင် ၉၅၃ ဦးရှိပြီး ကုမ္ပဏီ ၃၉၇ ခုကို လက်မှတ်ပေးအပ်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ CAC သည် ထိုင်းအမျိုးသား အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်နှင့် ထိုင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတွင် ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များတိုးမြှင့်ရန် အခြားအရပ်ဖက်လူမှု အဖွဲ့အစည်း အုပ်စုများနှင့်လည်း အနီးကပ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နေပါသည်။

ဗီယက်နမ်– 'Helping SMEs in Vietnam resist corruption' သည် ဗီယက်နမ်အစိုးရနှင့် "UK ခနထောက်ပံ့ရေး"မှ ပူးတွဲထောက်ပံ့ပေးသည့် ဗီယက်နမ်ကုန်သည်ကြီးများနှင့်စက်မှုလက်မှုအသင်း (VCCI)မှ ဦးဆောင်မှုဖြင့် စတင်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ယင်းတွင် အွန်လိုင်းအဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးလက်စွဲ (SME လက်စွဲအပေါ်အခြေပြု၍ IBLF Global ကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ရေးသားထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်) နှင့် ဒေသဆိုင်ရာ သင်တန်းဆရာများအဖွဲ့တို့ ပါဝင်ပါသည်။ မတူညီသော မြို့ ၈ မြို့ရှိ SME လုပ်ငန်းများ ၁၁၀၀ ကျော်ကို ၃ လကြာ သင်တန်းပို့ချပေးခဲ့ပြီး ဟန္နိုင်းရှိ VCCI မှ ကြီးမှူး၍ စကားဝိုင်းဆွေးနွေးပွဲကို ဆက်လက်ကျင်းပခဲ့ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၄၀ကျော်နှင့် အစိုးရခေါင်းဆောင်များတက်ရောက် ခဲ့ကြပါသည်။ မူဝါဒစာတမ်းကို ဗီယက်နမ်အစိုးရမှ အတည်ပြု ထုတ်ဝေပြီးဖြစ်သည့် ပုဂ္ဂလိက– အစိုးရ ကျင့်ဝတ် ပူးပေါင်း တည်ဆောက်မှုကို ဖန်တီးခြင်း အပေါ် ထောက်ခံချက်နှင့်အတူ အစိုးရထံ တင်ပြထားခဲ့ပါသည်။

ဖိလစ်ပိုင်– "Project SHINE" သည် Siemens ၏ အကူအညီဖြင့် "ဘုံကျင့်ဝတ်များ ပြန်လည်ထုထောင်ခြင်းကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း၏အမျိုးမျိုးသောကဏ္ဍများကြား လက်ခံနိုင်လောက်သည့် ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများ ထူထောင်ရန်ရည်ရွယ်၍ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ– ဦးဆောင်သည့်တိုက်ပွဲ"ကို ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်ကြားတွင် စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းသည် Integrity Initiative Inc. နှင့် ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စုစည်းထားသော ပြုမူဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်တစ်ခု၊ ကျင့်ဝတ်ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု မူဘောင်တစ်ခုနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာကိုယ်တိုင်အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုလက်စွဲတစ်ခုအဖြစ် ဖွံ့ဖြိုးလာခဲ့ပါသည်။

အင်ဒိုနီးရှား– အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်တာဝန်ယူမှုရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်အတွက် Indonesia Business Links အင်ဒိုနီးရှား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကွန်ရက်ကို ဘဏ္ဍာရေးအကျပ်အတည်းအပြီးတွင် တည်ထောင်ခဲ့သည်။

မြန်မာ့စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပဏာမခြေလှမ်းများ

ငွေဆောင်ကမ်းခြေဟိုတယ်ပိုင်ရှင်များအသင်း သည် ပြဿနာများအတွက်ဖြေရှင်းရန် အတူတကွဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ယင်းတွင် တရားဝင်ပွဲများတွင် အခမဲ့ဖျော်ဖြေရေး သို့မဟုတ် နေရာအခမဲ့ပေးရန်နှင့် အရာရှိကြီးများလည်ပတ်ရေးတွင် အခန်းများစီစဉ်များပေးရန် မကြာခဏတောင်းဆိုမှုများ ပါဝင်သည်။ အသင်းအနေဖြင့် အရာရှိများ၏လည်ပတ်မှုများနှင့် ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ထောက်ပံ့ပေးရန် ဆန္ဒရှိသော်လည်း အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့်လည်း ကုန်ကျစရိတ်များကို ထိန်းသိမ်းရန်လိုအပ်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များသည် အစိုးရပိုင်းဆိုင်ရာတောင်းဆိုမှုများကို အသင်းမှဆောင်ရွက်ခြင်းအဖြစ် တုံ့ပြန်ပေးရန်သဘောတူပြီး တစ်သီးပုဂ္ဂလအနေဖြင့် မဆောင်ရွက်ပါ။ ယင်းသည် အဖွဲ့ဝင်များက သဘောတူထားသည့် ထည့်ဝင်ကြေး ပမာဏ (ဥပမာ– တစ်ညတာ တည်းခိုသည့် လည်ပတ်သူအတွက် အဆင့်မြင့်အခန်းများ)နှင့် အဖွဲ့ဝင်များအားလုံးက ထည့်ဝင်ကြေးပေးရန်ခွင့်ပြုသည်။ လာရောက်လည်ပတ်မည့်အရာရှိအတွက် တောင်းဆိုချက်များအားလုံးကို အသင်းထံတင်ပြတောင်ခံရမည်ဖြစ်ပြီး အသင်းအနေဖြင့် အသင်း၏မူဝါဒများအရ တစ်ခုချင်းစီအပေါ်တွင်စဉ်းစားသုံးသပ်ကာ အဖွဲ့ဝင်များကိုအကြောင်းကြားရမည်။

(အရင်းအမြစ်– လူတွေ့မေးမြန်းခြင်း၊ အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၉)

၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ပြည်ပအလုပ်အကိုင်အေဂျင်စီ ၂၅ ခုကျော်သည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာနနှင့် အလုပ်သမားရေးရာပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်ကော်မတီတို့နှင့်အတူ အဂတိလိုက်စားမှုကိစ္စရပ်များကို ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဘန်ကောက်ရှိ မြန်မာသံရုံးမှ အလုပ်သမားသံအရာရှိနှင့် ၎င်း၏လက်ထောက်၂ ဦးတို့သည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၄၄,၀၀၀ လာဘ်ငွေရယူထားကြောင်း စွပ်စွဲခံရသည့်ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တိုင်ကြားစာကိုလက်ခံရရှိပြီးနောက် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်သည်မျက်မြင်သက်သေများကို လူတွေ့မေးမြန်းစစ်ဆေးခြင်း၊ စာရွက်စာတမ်းများစစ်ဆေးခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံရှိ ဘဏ်အကောင့်များကို စစ်ဆေးခြင်းများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်သည် မကြာသေးမီက သံအလုပ်သမားအရာရှိကို ရန်ကုန်မြို့၊ မြောက်ဒဂုံရဲစခန်းတွင်အမှုဖွင့်လှစ်ခဲ့ပြီး ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး တရားလွှတ်တော်တွင် တရားစွဲဆိုထားပါသည်။

(အရင်းအမြစ်: မီဒီယာများမှ သတင်းများ)

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်(ACC) နှင့် ကုန်သည်ကြီးများနှင့် စက်မှုလက်မှုလုပ်ငန်းရှင်များအသင်းအဖွဲ့ချုပ် (UMFCCI) တို့သည် ပူးတွဲထုတ်ပြန်ကြေညာချက်တွင် ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ တရားဝင်သဘောတူညီချက်ကွန်ရက်ကိုအထောက်အကူပြုရန် လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပါသည်။ အဆိုပါအဖွဲ့အစည်းများသည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး အစီအမံများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြုမူဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်မူကြမ်း ရေးဆွဲရန်၊ ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များထုတ်ပေးရန်၊ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ ပညာပေးအစီအစဉ်များ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့် စက်မှုလုပ်ငန်းများ၏အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်များမျှဝေခြင်းအပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသိုင်း အဝိုင်းကြားတွင် အသိပညာပေးမြှင့်တင်ရန် ပူးတွဲဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုမှစတင်၍ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် သည် လမ်းညွှန်ချက်များကို ၁၄/၂၀၁၈ အမိန့်ကြော်ငြာစာဖြင့် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပြီး ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် ယင်းကိုအထောက်အကူပြုရန် ဖြစ်သည်။ UMFCCI က MCRB နှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများဖြစ်ကြသော ကိုကာကိုလာနှင့်တယ်လီနောတို့နှင့် တွဲဖက်ကာ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၅ ရက်နေ့တွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို ပူးတွဲလက်ခံကျင်းပခဲ့ရာတွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၏ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် DICA မှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တို့ကိုလည်း ဖိတ်ကြားခဲ့ပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးအဖွဲ့များနှင့်အတူ စုပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း

နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ လမ်းညွှန်မှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုဖြင့် ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင်စတင်၍ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၏ ၂၀၁၈–၂၀၂၂ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းမှ အဓိကအစိတ်အပိုင်းတစ်ခု၊ အများပြည်သူ– ပုဂ္ဂလိကဆိုင်ရာ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးစီမံကိန်း၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဦးစီးဌာနများပါဝင်သည့် အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးအဖွဲ့များ(CPUs)ကို တည်ထောင်ခဲ့သည်။

ဝန်ကြီးဌာန၏ဦးဆောင်မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်သော်လည်း အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၏လမ်းညွှန်မှုအရ ၎င်းတို့၏ တာဝန်များမှာ–

(၁) ဌာနများရှိ အဂတိလိုက်စားမှုပြဿနာများကို စိစစ်ဖော်ထုတ်ရန်
(၂) ဖော်ထုတ်ပြီးသော အဂတိလိုက်စားမှုပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်
(၃) နောက်ထပ်အဂတိလိုက်စားမှုပြဿနာများတွင်ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများပါဝင်ခြင်းမှကာကွယ်ရန်တို့ဖြစ်သည်။

CPUs များတွင် လုပ်ငန်းတာဝန် အာဂျင်ဒါ ၆ ချက်ရှိပြီး ၎င်းတို့မှာ –

၁။ လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းတာဝန်ဝတ္တရားများ (ToR)ကို ရေးဆွဲပြဌာန်းရန်။
၂။ ဌာနအလိုက် တည်မြဲလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ (SOPs) များရေးဆွဲရာတွင်ကူညီရန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုရယူသော ပြည်သူများနှင့် တိုက်ရိုက်သက်ဆိုင်နေသောအချက်များကိုဌာနခွဲများနှင့် ပြည်သူလူထုအားအသိပေးရန်။
၃။ အဂတိလိုက်စားမှု ဘေးအန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်း၊ အမိန့်၊ ညွှန်ကြားချက်များပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် တင်ပြဆောင်ရွက်ရန်။
၄။ ဆက်စပ်နေသည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာမှု ရှိစွာ ဆောင်ရွက်မှုရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရန်။
၅။ ဌာနဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများနှင့် ဆက်စပ်နေသည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြား လွတ်လပ်၍ ပွင့်လင်းမြင်သာသော ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်သွားရန် နှင့်
၆။ အောက်ခြေရုံးများတွင် ဝန်ဆောင်မှုရယူနေသော ပြည်သူတစ်ဦးချင်းထံသို့ (ဖြည့်ဆည်းခြင်းအစီအစဉ်ဖြင့်) ဖုန်းမှ တဆင့်ဆက်သွယ်ပြီး ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ အဆင်ပြေမှုရှိမရှိ သေချာစေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ရန်။ တို့ဖြစ်သည်။

CPU များကို ၎င်းတို့ဝန်ကြီးဌာနများရှိ အဂတိဖြစ်နိုင်ခြေအန္တရာယ်များသည့် ဧရိယာများကိုဆုံးဖြတ်ရန် 'အဂတိလိုက်စားမှုအန္တရာယ် ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း'များ ပြုလုပ်ရန်တိုက်တွန်းသည်။ ထို့ကြောင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် CPU များ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်အမှတ် ၅နှင့်အညီ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက CPU များနှင့်အတူပူးပေါင်း၍ မည်သို့ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည်ဆိုသည့်အချက်အပေါ်တွင် အကြံပြုချက်များပြုလုပ်နိုင်သည်။

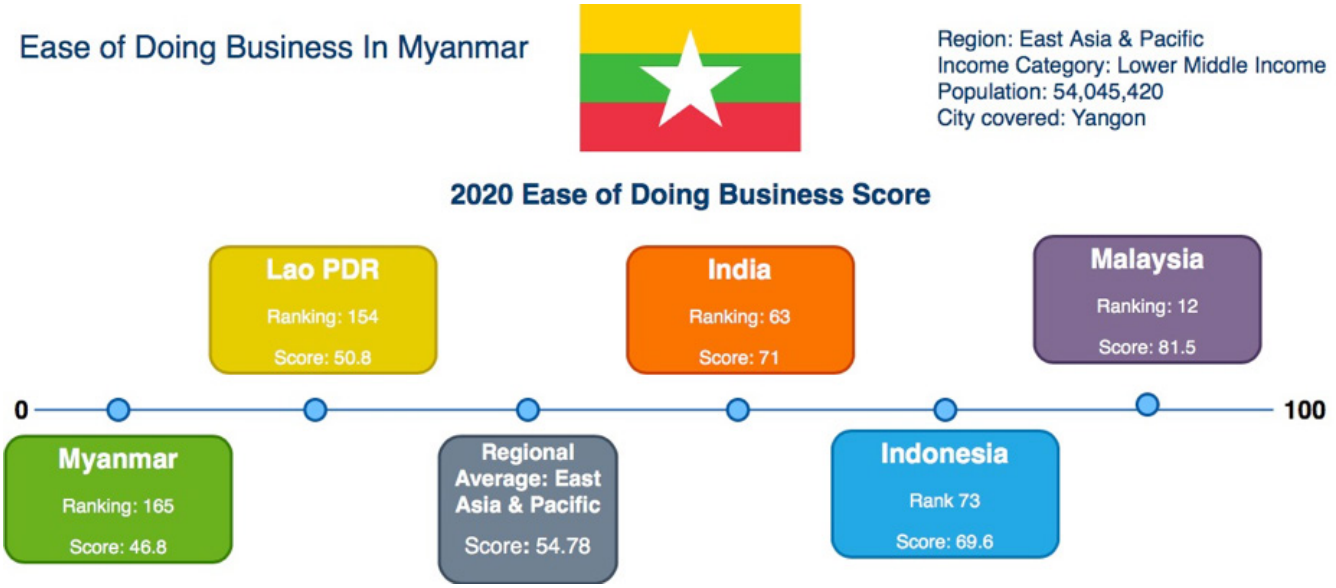
လုပ်ငန်းတာဝန်အမှတ် ၂ တွင် ဖော်ပြထားသည့် အတိုင်းလာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို လျှော့ချရန်နည်းလမ်းတစ်ရပ်မှာလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အခကြေးငွေများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရှင်းလင်းသောသတင်းအချက်အလက်များကို အွန်လိုင်းနှင့် ရုံးတွင် ဖော်ပြရန်ဖြစ်သည်။ ယင်းတွင် ရုံးများကဆောင်ရွက်ပေးရသည့် တရားဝင်အခကြေးငွေများနှင့် အဆင့်တစ်ခုချင်းစီအတွက် လိုအပ်သောအချိန်ကာလ (ပါမစ်၊ လိုင်စင်၊ သဘောတူခွင့်ပြုချက်၊ အသုံးပြုဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ခြင်း စသည်) တို့ ပါဝင်သင့်သည်။ ယင်းသည် သုံးစွဲသူပြည်သူများအားဗဟုသုတနှင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် မည်သည်တို့ကိုမျှော်လင့်လုပ်ကိုင်ရမည်ကို လက်တွေ့ကျကျသိရှိနားလည်မှုများ ပေးရမည်ဖြစ်သည်။ ဝဘ်ဆိုဒ်များ၊ သတင်းစာကြော်ငြာများနှင့် အပြင်ဘက်ဆိုင်းဘုတ်များဖြင့်ပေးဆောင်ရမည့် အခကြေးငွေများ၊ အချိန်ဇယားများကို အသိပေးနိုင်သည်။ ထိုသို့သိထားခြင်းဖြင့် လိုအပ်သောစာရွက် စာတမ်းများသို့မဟုတ် ကြိုတင်ခွင့်ပြုချက်များ ရရှိရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက စုပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

အစိုးရသည် ကုမ္ပဏီမှတ်ပုံတင်ခြင်း၊ လိုင်စင်ပေးခြင်း၊ ရေမီးသွယ်တန်းခြင်း စသည့်ဝန်ဆောင်မှုများပေးရာတွင် စည်းကြပ်မှုများရှိရမည်မှန်သော်လည်း တတ်နိုင်သမျှ ရှင်းလင်းလွယ်ကူစေသင့်သည်။ ယင်းသည် တာဝန်အမှတ် ၃ ကို အသိမှတ်ပြုခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ နှင့် ပါမစ်လုပ်ငန်းစဉ်များ ဥပမာ– လုပ်ငန်းစဉ်ပြမြေပုံ များကိုလေ့လာရန် CPUများနှင့်အတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်ပြမြေပုံသည် မည်သည့်အချက်များက မည်မျှရှုပ်ထွေးသည်၊ မည်သည့်နေရာတွင် လစ်ဟာနေသည်၊ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဥပဒေများက တစ်ခုနှင့် တစ်ခုဆန့်ကျင်နေသည်ကို မီးမောင်းထိုးပြနိုင်သည်။ ထို့အပြင် အစိုးရဌာနများအားလည်း ကြိုးနီစနစ်လျှော့ချရန်၊ အစိုးရကိုယ်စားလှယ်များက မည်သို့ ရိုးရှင်းစွာဆောင်ရွက်နိုင်သည်နှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုများကိုလျှော့ချရန် အတွက်အွန်လိုင်းတွင် မည်သို့ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်သည်ကို နည်းပေးလမ်းပြမှုများပေးနိုင်သည်။ ယင်းသို့အချက်များအားလုံးသည် အစိုးရက ဦးစားပေးအဖြစ်တိုးမြှင့်ထားသော “စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုအခက်အခဲမရှိခြင်း”တွင် ပါဝင်ပါသည်။

မြန်မာအစိုးရသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းများ၏ အောင်မြင်မှုကိုတိုင်းတာရာတွင် အခြေခံအဖြစ် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏နှစ်စဉ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအခက်အခဲမရှိခြင်း အစီရင်ခံစာကို အသုံးပြုလျက်ရှိပြီး ထိပ်ဆုံးစာရင်း ၁၀၀ တွင် ပါဝင်နိုင်ရေးကို ပစ်မှတ်ထားဆောင်ရွက်နေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ 'စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်ရန်လွယ်ကူမှုအအဆင့်' အခြေအနေပြသချက်။

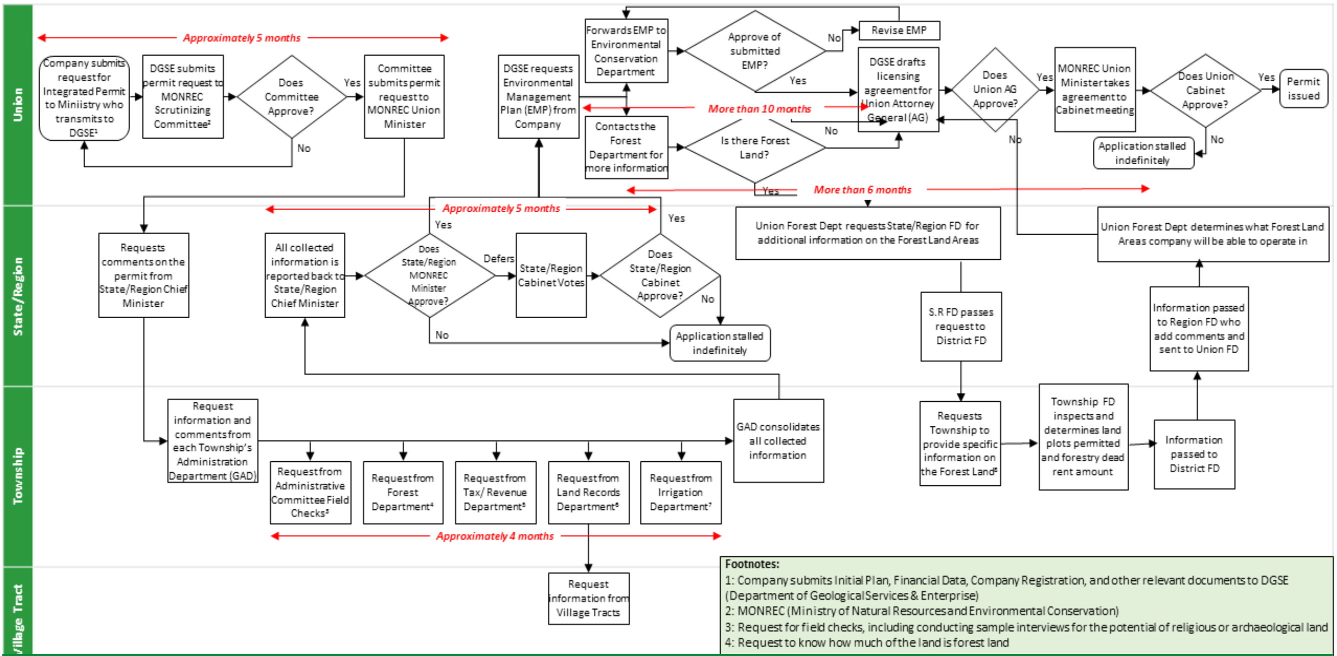


၂၀၂၀ ခုနှစ်အစီရင်ခံစာတွင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့်ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန(DICA)၏“စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုစတင်ခြင်း” တွင် တရားဝင်စည်းကမ်းများသတ်မှတ်မှုကိုလျှော့ချရန် အဓိကကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုကြောင့် အဆင့် ၆ဆင့် တက်လာကာ ၁၆၅ သို့ရောက်လာသော်လည်း အဆင့်အားဖြင့် အာရှပစိဖိတ်ဒေသ ၂၅နိုင်ငံတွင် ဒုတိယအနိမ့်ဆုံးအဆင့်တွင်သာ (အရှေ့တီမောအထက်) ရှိနေပါသည်။ အဂတိအန္တရာယ်များရှိသည့် ပြဿနာအဖြစ်များဆုံးဧရိယာများတွင် မြန်မာသည် အဆင့် ၂၀ တွင် ရှိနေပြီး လျှပ်စစ်ရရှိမှုတွင် (အဆင့်၂၂)၊ အခွန်များပေးဆောင်ရမှုတွင် (အဆင့်၂၂)၊ စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုတွင် (အဆင့်၂၄) နှင့် နယ်စပ်ဖြတ်ကျော်ကုန်သွယ်မှုတွင် (အဆင့်၂၅) စသည်ဖြင့် ၎င်းလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် လာဘ်ပေးရမှုများကို ဖော်ပြနေသည်။

CPU များ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်အမှတ် ၆ကို အထောက်ကူပြုရန်အတွက် ကုမ္ပဏီများသည် ဝန်ဆောင်မှုပေးရာတွင် ကောင်းမွန်သည့်ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ပြဿနာရှိသည့်ဧရိယာများနှင့် အကဲဖြတ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တို့ကို ဖော်ထုတ်ရန် စားသုံးသူတုံ့ပြန်ဖြေကြားချက်များ စုဆောင်ခြင်းအတွက် စနစ်များထားရှိ၍ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် တိုက်တွန်းနိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအသင်း သို့မဟုတ် စုပေါင်းဆောင်ရွက်ချက်များဆိုင်ရာ ပဏာမခြေလှမ်းအဖြစ် တုံ့ပြန်ဖြေကြားချက် အတွက် လမ်းကြောင်းတစ်ခုထားရှိခြင်း သို့မဟုတ် အဆိုပါဖြေကြားချက်များကို အစိုးရက တိုက်ရိုက်ကောက်ခံ စုဆောင်းနိုင်ရန်ပြုလုပ်ထားသင့်သည်။

တုံ့ပြန်ဖြေကြားချက်သည် စာရွက်အခြေပြုပုံစံ အသုံးပြု၍တောင်းခံနိုင်သည်။ ဥပမာ ပိုမိုကြီးမားသောအဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန (DICA) သည် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအစီအစဉ်၏တိုးတက်မှုကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးရန် သုံးစွဲသူများထံမှ စာဖြင့်ရေးသားထားသောပြန်ဖြေကြားချက်များနှင့် အွန်လိုင်းမှပြန်ဖြေကြားချက်များကိုကောက်ခံခြင်း စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ ပြန်ဖြေကြားချက်များကို ထုတ်ပြန်ကြေငြာခြင်း မရှိသော်လည်း ပြဿနာဖြစ်သည့် ဧရိယာများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ယင်းတို့ကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည့် နည်းလမ်းများရှာဖွေရန် DICA စီမံခန့်ခွဲရေးမှ အသုံးပြုပါသည်။

Company Case Study: Integrated Permit for Prospecting, Exploration, and Feasibility *(Valid for 5 years, with possibility of an additional extension of 4 + 2 years)*



မြန်မာ့ ထုံးကျောက်၊ ရွှေနှင့် သံဖြူတူးဖော်ခြင်းဆိုင်ရာ MCRB၏ Sector Wide Impact Assessment (SWIA) ၂၀၁၈ အရ အလုံးစုံ သတ္တုတူးဖော်ခြင်းပါမစ်ရယူသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခု၏အတွေ့အကြုံကို အစီရင်ခံမှုတွင်ပါရှိသည့်လုပ်ငန်းစဉ်ပြမြေပုံမှ ကောက်နုတ်ချက်

II. GUIDE MAPS ON THE PROCEDURES TO REGISTER COMPANIES IN MYANMAR

1. REGISTRATION OF MYANMAR PRIVATE COMPANIES

Step 1

Check availability of company name at DICA

1. Submit signed name check form to DICA
   - 1. Name-check form (bought from DICA or downloaded from DICA website)
   - + 1,000 kyats
2. Submit company director identification documents (for each director) to DICA
   - 1. Copy of national registration card

Step 2

Obtain company registration forms at DICA and pay stamp duty

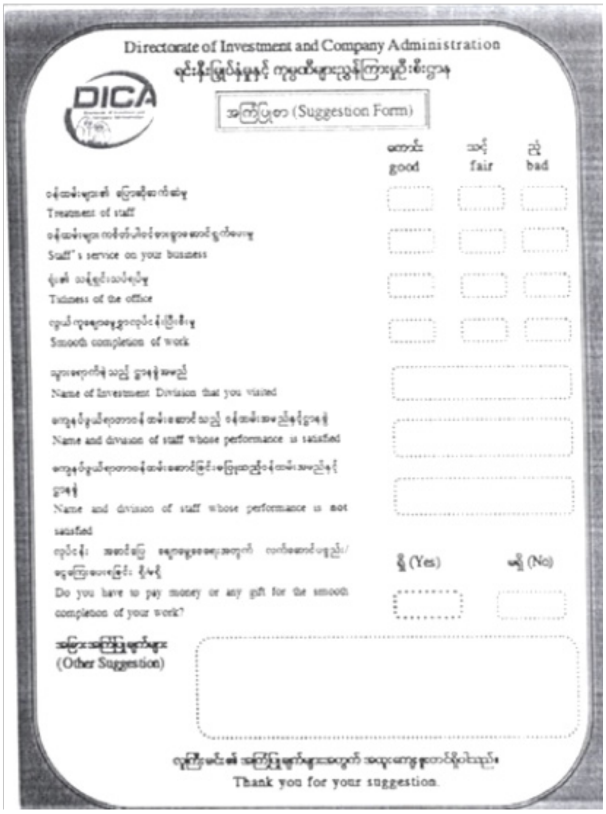
3. Obtain company registration forms at DICA
   - 1. Application cover letter
   - 2. Declaration of registration (Form 1)
   - 3. Situation of registered office form
   - 4. Statement of company objectives
   - 5. Directors' details (Form 26)
   - 6. Memorandum of Association
   - 7. Articles of Association
4. Pay stamp duty at One Stop Service (OSS) or Internal Revenue Department
   - + 5,100 kyats

Step 3

Submit signed company registration forms at DICA and pay registration fees

5. Submit completed and signed company registration forms to DICA
   - 1. Application cover letter
   - 2. Declaration of registration (Form 1)
   - 3. Situation of registered office form
   - 4. Statement of company objectives
   - 5. Directors' details (Form 26)
   - 6. Memorandum of Association
   - 7. Articles of Association
6. Pay company registration fee at OSS
   - 1. Payment acceptance letter from OSS
   - + 500,000 kyats

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကုမ္ပဏီမှတ်ပုံတင်ရန်အတွက် လုပ်ကိုင်ရမည့် အဆင့်များပြသချက်



Directorate of Investment and Company Administration

ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုမ္ပဏီများညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန

DICA

အကြံပြုစာ (Suggestion Form)

	ကောင်း good	သင့် fair	ညံ့ bad
Treatment of staff			
Staff's service on your business			
Tidiness of the office			
Smooth completion of work			

Name of Investment Division that you visited

Name and division of staff whose performance is satisfied

Name and division of staff whose performance is not satisfied

Do you have to pay money or any gift for the smooth completion of your work? ရှိ (Yes) မရှိ (No)

(Other Suggestion)

Thank you for your suggestion.

သို့ရာတွင် ပိုမိုထိရောက်သော၊ အသုံးပြုရန်လွယ်ကူသော၊ စနစ်တကျနှင့် လျှို့ဝှက်သောလမ်းကြောင်းမှာ စာတိုပေးပို့ခြင်း(SMS) အက်ပလီကေးရှင်းများ သို့မဟုတ် အွန်လိုင်းအသုံးပြုသူစစ်တမ်းများကို အသုံးပြုရန်ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများအပေါ်၊ ပြည်သူများက ၎င်းတို့၏အတွေ့အကြုံများအတိုင်း အပြုသဘောနှင့် အပျက်သဘော နှစ်မျိုးစလုံးပါဝင်သည့်အသုံးပြုသူများစစ်တမ်းကို ပြည်သူများကိုယ်တိုင် SMS ဖြင့်တုံ့ပြန် ဖြေကြားနိုင်သည့်နည်းလမ်း **"ဖြည့်ဆည်းခြင်း"** Public feedback programme (PFP) အား ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အကူအညီနှင့် အချို့သောအစိုးရဌာနများက စတင်အသုံးပြု မိတ်ဆက်ခဲ့ပါသည်။ အသုံးပြုသူများသည် ၎င်းတို့၏ ဖုန်းနံပါတ်ကိုရုံးတွင် ပေးရပြီး တုံ့ပြန်ဖြေကြားချက် ပေးနိုင်သည့် စာသားကို လက်ခံရရှိသည်။

လက်တုန့်ပြန်ခြင်းကို လျှော့ချရန်အတွက် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများထံ တိုင်ကြားသူမည်သူ မည်ဝါဖြစ်ကြောင်း မဖော်ထုတ်ခြင်းဖြင့် သေချာစေသည့် အဆိုပါစနစ်များကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲရန် အရေးကြီးသည်။ ဤသို့ စစ်တမ်းပုံစံများသည် ပုံမှန်လမ်းကြောင်းနှင့် အတော်အတန်အမည်မသိနိုင်သောလုပ်ငန်းများ (ဥပမာ – ဆေးရုံ၊ ဝန်ဆောင်မှု၊ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ) အတွက် ပိုမိုအသုံးဝင်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းလိုင်စင်အတွက် များစွာအသုံးမဝင် စိတ်ချယုံကြည်ရမည် မဟုတ်ပေ။ အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီများကိုယ်တိုင်ပင် အဂတိလိုက်စားမှုတွင် ပူးပေါင်းကြံစည်နိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုများ– အထူးသဖြင့်လူငယ်များပါဝင်ခြင်း– စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ထိန်းသိမ်းရန် ကုမ္ပဏီများ၏ ရည်ရွယ်ချက်များကိုမျှဝေရာတွင် အမျိုးမျိုးသောအမြင်များယူဆောင်လာနိုင်ပါသည်။ ကုမ္ပဏီများသည် အဂတိလိုက်စားမှုကိုတိုက်ဖျက်ရာတွင် ကူညီနိုင်သည့်မူဝါဒနှင့် ဥပဒေရေးရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအတွက် အကြံပေးရန်နှင့် အဂတိလိုက်စားမှုအကြောင်းနှင့် ကာကွယ်ရန်နည်းလမ်းများအကြောင်းကို အသိပညာပေးမြှင့်တင်ရန် ၎င်းတို့နှင့်အတူ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည် သို့မဟုတ် အပြိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ လူအများစုက အဂတိလိုက်စားမှု၏ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ယင်းကိုကာကွယ်နိုင်သည့်နည်းလမ်းများကိုသိရှိနားလည်လာပါက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့်၎င်းတို့၏"အဂတိလိုက်စားမှုကိုတိုက်ဖျက်ရန်နှင့် ကျင့်ဝတ်ရှိစွာ လုပ်ကိုင်ရန်" ကြိုးပမ်းမှုများတွင် မိတ်ဆွေများ များစွာရရှိလာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အာဆီယံအဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာလူငယ်အစီအစဉ်

မြန်မာ- ဖြောင့်မတ်တည်ကြည်မှု လူငယ်စခန်းများ။ ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကော်မရှင်သည် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် UNODC တို့၏အကူအညီဖြင့် လူငယ် ကဏ္ဍ၊ အဂတိတိုက်ဖျက်ရေးအကြောင်းများဆွေးနွေးရန် နေပြည်တော်နှင့်မန္တလေးတို့တွင် ဖြောင့်မတ်တည် ကြည်မှု လူငယ် စခန်းများကို ဖွင့်လှစ်သင်ကြားပေးခဲ့ပါသည်။

ထိုင်း- အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာထိုင်းလူငယ်များကွန်ရက် သည် အသိပညာများမျှဝေခြင်းနှင့် အဂတိလိုက် စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးတွင် အထောက်အကူပြုသည့်သင်တန်းများပေးခြင်းဖြင့် လူငယ်များကို အခွင့်အာဏာပေးရန် UNDP မှထောက်ပံ့ပေးသည့် Facebook အုပ်စု/အဖွဲ့ဖြစ်သည်။

ဖိလစ်ပိုင်- အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာလူငယ်အစီအစဉ်များ ကို ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလတွင် ထူထောင် ခဲ့ပြီး နိုင်ငံအတွင်းမှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ နှင့် ပုဂ္ဂလိကဆိုင်ရာတက္ကသိုလ်များ ၂၀၀၀ ကျော်မှ ဖိလစ်ပိုင်လူငယ်များကို အဓိကထားရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ ယင်းအစီအစဉ်များသည် ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများတွင် ကျင့်ဝတ်နှင့် တာဝန်ခံမှုအပေါ် အဓိကထားဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်သင်ကြားပေးသည့် ဆရာများကိုလည်း ၎င်းတို့၏ကျောင်းသားထံသို့ အဆိုပါ သတင်းအချက်အလက်များပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ မည်သို့ဖြန့်ဖြူး ပေးနိုင်မည့် အကြောင်း သင်ကြားပေးမည်ဖြစ်သည်။

YouthCo – သည် FairBiz ၏ အထောက့်အပံ့ဖြင့် အာဆီယံနိုင်ငံများမှ လူငယ်လုပ်ငန်းရှင်များကို အောက်ပါအချက်များ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အရည်အချင်းများတိုးမြင့်စေရန် လေ့ကျင့်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

၁။ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေးပုံစံများတွင် ကျင့်ဝတ်လိုက်နာမှုနှင့် ကောင်းမွန်သော စီမံအုပ်ချုပ်မှု အလေ့အကျင့်များကို ပါဝင် စေကာ အရေးပါပုံကို နားလည်ရန်

၂။ ကျင့်ဝတ်လိုက်နာမှုနှင့် ကောင်းမွန်သောစီမံအုပ်ချုပ်မှုအလေ့အကျင့်များကို လက်ခံကျင့်သုံးပြီး ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေး ဝန်းကျင်တွင် ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ခြေကို လျှော့ချရန် နှင့်

၃။ ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံအဆင့်တွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းဖြင့် အာဆီယံအတွင်း စီးပွားရေး ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုတို့ကို အားကောင်းစေရန်

မီဒီယာ

အဂတိလိုက်စားမှုကို တိုက်ဖျက်လိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် စုံစမ်းဖော်ထုတ်ရေးသားသော သတင်းစာပညာကို ပံ့ပိုးပေးသင့်သည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ရန်နည်းလမ်းများတွင် ကောင်းမွန်သော အရည်အသွေးရှိသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းဖြင့် ကုမ္ပဏီနှင့်၎င်း၏လုပ်ဆောင်မှုများအကြောင်းကို တိကျသောအွန်လိုင်းသတင်းအချက် အလက်ဖော်ပြခြင်း လည်းပါဝင်သည်။ အဂတိလိုက်စားမှုကိုသံသယရှိလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် စာနယ်ဇင်းသမားများ ကို သတိပေးရန်နှင့် သတင်းရေးရန်အတွက်မဟုတ်ဘဲ သတင်းသမားသိစေရန်အတွက် နောက်ခံသမိုင်းကြောင်းကို အသိပေး ရန် လိုအပ်ကောင်းလိုအပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

မီဒီယာသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး အရည်အသွေးရှိသောသတင်းများ ရေးသားနိုင်ရန်ဝင်ငွေလိုအပ်သည်။ ကုမ္ပဏီများသည် တာဝန်ယူမှုရှိသောမီဒီယာမှ ဆောင်ရွက်ထားသည့်သတင်းများကို ဝယ်ယူဖတ်ရှု (subscribe) ရန်နှင့် ကြော်ငြာထည့်ဝင်ပါကလည်း တာဝန်ခံမှုရှိသည့် မီဒီယာများတွင် ကြော်ငြာများကြော်ငြာရန်၊ မီဒီယာများကအရည်အချင်းရှိ လုပ်ငန်းများ၏ အဂတိတိုက်ဖျက်ရေးလုပ်ငန်းများအကြောင်း လည်းအခွင့်သင့်လျှင် ရေးသားသင့်သည်။

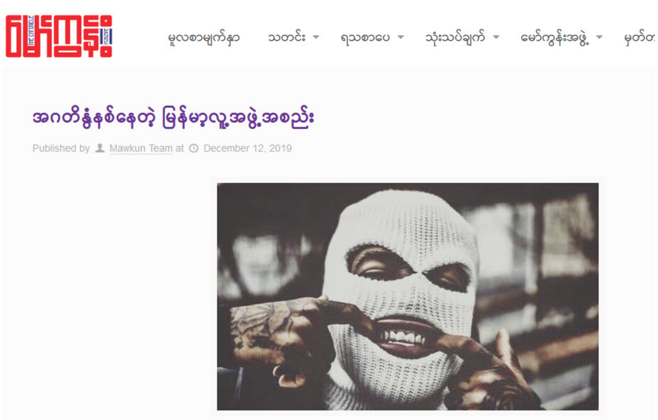
တာဝန်ခံမှုမြင့်တင်ရန် ကြိုးပမ်းနေသည့် မီဒီယာနှင့်လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ ခြိမ်းခြောက်မှုခံရသည့်အခါ စီးပွားရေးအုပ်စု များသည် ပုဂ္ဂလိကနှင့် အများပြည်သူကဏ္ဍနှစ်ခုလုံးအတွက် အစိုးရသို့ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းထုတ်ဖော် ပြောဆိုပေးသင့်သည်။

By နန္ဒိုင် · 30 October 2019
အင်းစိန်ဆေးဝါးစက်ရုံမှူးအမှုကို ပိတ်သိမ်းရန် သင့်၊ မသင့် နိုဝင်ဘာ ၇ ရက်တွင် အမိန့်ချမည်
POLICE

SEARCH...
သတင်း
ငွေကြေးခဝါချမှု စောင့်ကြည့်စာရင်းထဲ မြန်မာ တကျော့ပြန် ပါလာမလား

မူလစာမျက်နှာ
သတင်း
ရသစာပေ
သုံးသပ်ချက်
မော်ကွန်းအဖွဲ့
မှတ်တမ်း
ရှာဖွေရန်
The First In-depth and Investigative Magazine in Myanmar

Dawei Watch
The Voice of Minorities
DW အကြောင်း
သတင်း
အဂတိကော်မရှင် တာဝန်ရှိသူနှင့် လေဆိပ်တာဝန်ခံကို စစ်ဆေးခြင်း
By admin - December 24, 2019
1061
0
Like 0
Share


မူလစာမျက်နှာ
သတင်း
ရသစာပေ
သုံးသပ်ချက်
မော်ကွန်းအဖွဲ့
အဂတိနှံ့စပ်နေတဲ့ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်း
Published by Mawkun Team at December 12, 2019

နောက်ဆက်တွဲ (က)

ကျင့်ဝတ်ရေးဆွဲရာတွင်ပါဝင်ရမည့်အခြေခံအချက်များဆိုင်ရာလမ်းညွှန်

ဩစတြေးလျအနောက်ပိုင်းအစိုးရ၏ ပြည်သူ့ကဏ္ဍဆိုင်ရာကော်မရှင်သည် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ အပေါ် အောက်ပါအကြံပြုချက်များပေးပါသည်။

- "ကျွန်ုပ်တို့" သို့မဟုတ် "ကျွန်ုပ်တို့၏" ဟူသော အပြုသဘောဆောင်သည့် သို့မဟုတ် အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့် ဘာသာစကား ကို အသုံးပြုပါ။
- သင်၏ကျင့်ဝတ်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း၊ တိတိကျကျ နှင့် လူအများနားလည်လွယ်သော ဘာသာစကားကို သုံးပါ။
- "မလုပ်ရမည့်အရာများစာရင်း" ကဲ့သို့ဖတ်ရသောကျင့်ဝတ်မျိုးကို ရှောင်ပါ။

အခြေခံအချက်များ

- စီအီးအိုထံမှ ၎င်းလည်းလိုက်နာမည်ဟူသော ကတိကဝတ်ဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးသတင်းစကား
- အဘယ်ကြောင့်ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းရေးဆွဲရသည်ကို ရှင်းလင်းခြင်း
- ကုမ္ပဏီ၏တန်ဖိုးများ၊ မျှော်မှန်းချက် နှင့်ဆောင်ရွက်ချက် / မဟာဗျူဟာဦးတည်ချက်
- ဆောင်ရွက်မည့်နေရာများ:
- ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအပြုအမူ – ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ မည်သို့ပြုမူဆောင်ရွက်ရမည်ကိုရှင်းပြပါ
- လိမ်လည်လှည့်စားခြင်းသို့မဟုတ် အဂတိလိုက်စားမှုများ – သည်းခံနိုင်သည့်အရာ နှင့် သည်းမခံနိုင်သည့် အရာတို့ကြား ရှင်းလင်းသောသတ်မှတ်ချက်မျဉ်းကို ဆွဲပါ
- ကုမ္ပဏီ၏အရင်းအမြစ်များကိုအသုံးပြုခြင်း– မှတ်တမ်းထိန်းသိမ်းခြင်း၊ သတင်းအချက် အလက်အသုံး ပြုခြင်း၊ အသိ ဉာဏ်ပစ္စည်းနှင့် အတွင်းရေးအချက်အလက်များအပါအဝင် ကုမ္ပဏီ၏ပစ္စည်းများ ကိုကာကွယ် ရမည်ဆိုသည်ကို ရှင်း လင်းဖော်ပြပါ
- အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများနှင့် လက်ဆောင်များနှင့်အကျိုးခံစားခွင့်များ– လက်ဆောင်များနှင့် အခြားပြတ် ပြတ်သားသား မရှိသောအပိုင်းများကို မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်ကို ဖော်ပြပါ
- ကျင့်ဝတ်၏သံသယဖြစ်ဖွယ်ချိုးဖောက်မှုများကိုသတင်းပို့ခြင်း
- ကျင့်ဝတ်ကို ချိုးဖောက်သည့်အခါ မည်သို့ဖြစ်မည်
- အကြံပြုချက်ကိုမည်သည့်နေရာမှရယူမည်
- ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြင်ဆင်သည့်နေ့စွဲ

ဟောင်ကောင်လွတ်လပ်သော အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်သည် အကြောင်းအရာအတွက် အကြံဉာဏ်များ ပိုမိုပေးပြီး ဒါရိုက်တာများအကြောင်းကိုရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားသည်။

အကျိုးကျေးဇူးကို လက်ခံခြင်း

- ကုမ္ပဏီမှခွင့်ပြုထားသည်မှအပ ဒါရိုက်တာများနှင့်ရုံးဝန်ထမ်းများကိုလုပ်ငန်းကိစ္စနှင့်ပတ်သတ်ဆက်နွယ်မှုရှိသောပုဂ္ဂိုလ် များနှင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ/ လက်အောက်ငယ်သားများထံမှ အကျိုးကျေးဇူးလက်ခံခြင်းကို ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရာတွင် ၎င်းတို့၏ရည်ရွယ်ချက်ကို ထိခိုက်စေသည့်ကိစ္စအဖြစ် တားမြစ်ပါ။

- တရားဝင်ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် လက်ခံနိုင်သည့် တိုကင်လက်ဆောင်များ၏ ခွင့်ပြုထားသောတန်ဖိုးကို သတ်မှတ်ပါ။
- သတ်မှတ်ထားသော အခြေအနေများအရ အကျိုးကျေးဇူးများလက်ခံရန်ခွင့်ပြုရာတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် အခွင့်အာဏာကို ချမှတ်ပါ။

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူကမ်းလှမ်းမှုများ

- ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြားကုမ္ပဏီ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းမှ ဒါရိုက်တာများ၊ ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် ကိုယ်စားလှယ်များအား လာဘ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် တရားမဝင်သောအကျိုးကျေးဇူးများကို ကမ်းလှမ်းခြင်းမှ ဒါရိုက်တာများနှင့် ဝန်ထမ်းများကို တားမြစ်သည်။

ညှော်ခံပြုစုခြင်းကိုလက်ခံမှု

- လုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ကမ်းလှမ်းသော အလွန်အကျွံအလျှံပယ် သို့မဟုတ် မကြာခဏ ညှော်ခံပြုစုမှုများအားလက်ခံခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ရန် ဒါရိုက်တာများနှင့်ဝန်ထမ်းများအားအကြံပေးပါ။ ယင်းသည် လာမည့် အနာဂတ်တွင် တရားနည်းလမ်းမကျသော မျက်နှာသာပေးမှု ရရှိရန် သဘောကောင်းပုံစံ တည်ဆောက်၍ သကာအချို လောင်းထားခြင်းဖြစ်နိုင်သည်။

အကျိုးစီးပွားပဋိပက္ခများဆိုင်ရာ ကြေငြာချက်

- ဒါရိုက်တာများနှင့်ဝန်ထမ်းများက အမှန်တကယ် သို့မဟုတ် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသောအကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမှုများမှ ရှောင်ရှားရန်နှင့် ကြိုတင် ကြေငြာရန် လိုအပ်ခြင်း။
- ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ အကျိုးအမြတ်ရရှိရန် သို့မဟုတ် ဆွေမျိုးများ သို့မဟုတ် မိတ်ဆွေသူငယ်ချင်းများကိုအကျိုးပြုရန် ၎င်းတို့ထံအပ်နှင်းထားသည့် အခွင့်အာဏာကို အလွဲသုံးစားပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီရှိ ၎င်းတို့၏ရာထူးနေရာကို ကျော်လွန်အသုံးမပြုရန်
- အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာပဋိပက္ခဖြစ်ပွားပါက ဒါရိုက်တာများက ဘုတ်အဖွဲ့ သို့လည်းကောင်း ၊ ဝန်ထမ်းများက ကြီးကြပ်သူများကိုလည်းကောင်း ရှင်းလင်းကြေငြာရန် ။
- အလုပ်ခွင်ထဲမှ အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမှု ဥပမာများဖော်ထုတ်ထားရန် (ဥပမာ- ဝယ်ယူရေးကိစ္စများ နှင့် ဝန်ထမ်းသစ် ခန့်အပ်ခြင်း)
- အကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာပဋိပက္ခဖြစ်ပွားမှုကြေငြာချက်အတွက် စံသတ်မှတ်ပုံစံ ပြုစုထားပါ။
- ကြေညာထားသောအကျိုးစီးပွားဆိုင်ရာပဋိပက္ခများကိုကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက်ဆက်စပ်အစည်းအဝေးများအား တက်ရောက်ခွင့်မပြုရန် သို့မဟုတ် အလုပ်တာဝန်များကို ပြန်လည်သတ်မှတ်ရန် စသည်ဖြင့်လိုအပ်သော ဆောင်ရွက်ချက်များကိုသတ်မှတ်ပါ

ကုမ္ပဏီ၏ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို ကာကွယ်ခြင်း

- ကုမ္ပဏီ၏ ပိုင်ဆိုင်မှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်များကို ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးရည်ရွယ်ချက် အတွက်သာ အသုံးပြုရန် ဒါရိုက်တာများနှင့် ဝန်ထမ်းများအား သတိပေးပါ။ ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ အသုံးပြုခြင်းကို တားမြစ်ပါ။
- ကုမ္ပဏီ၏ပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာလျှို့ဝှက်သတင်းအချက်အလက်များကိုကာကွယ်ရန်နှင့် အဆိုပါအချက်အလက်များကို ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲထုတ်ဖော်ခြင်းကို တားမြစ်ရန် ဒါရိုက်တာများနှင့်ဝန်ထမ်းများတွင် တာဝန်ရှိသည် ။

ကျင့်ဝတ်ကိုလိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း

- သတိပေးခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း စသည့်တို့ကဲ့သို့ ကျင့်ဝတ်ချိုးဖောက်မှုများအပေါ် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးဆိုင်ရာ အရေးယူမှုများကို ဖော်ပြပါ။
- ကျင့်ဝတ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုကို ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လူသား အရင်းအမြစ်လုံလောက်မှု ရှိပါက သင့်လျော်သည့် ရာထူးအဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို သီးခြားသတ်မှတ်တာဝန်ပေးပါ။

ဥပဒေကိုလိုက်နာဆောင်ရွက်ခြင်း

- ကုမ္ပဏီ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်သည့်အခါ ဒေသဆိုင်ရာ ဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံရပ်ခြား တရားစီရင်ပိုင်ခွင့်အပိုင်းအခြားများကို လိုက်နာရန် ဒါရိုက်တာများနှင့်ဝန်ထမ်းများအား သတိပေးပါ။

နောက်ဆက်တွဲ (ခ)

Transparency International မှ ထုတ်ဝေသည့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် စီးပွားရေးအခြေခံမူများ

အသေးစားအလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် စာအုပ်မှ ထုတ်နုတ်ထားချက်

စီးပွားရေးကတိကဝတ်များ	အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် မှတ်သားချက်များ
ကျွန်ုပ်တို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လာဘ်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် လာဘ်ယူခြင်း မပြုလုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ပြီး ဖြစ်သည်။ တခါတရံတွင် လက်ဆောင်များနှင့် ဧည့်ခံခြင်းသည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူခြင်းကို ဖုံးကွယ်ပေးနိုင်ပါသည်။ သို့သော် ယင်းတို့ကို လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုအဖြစ် အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူမှု လွဲနိုင်သည့် အနေအထားလည်း ရှိပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မည်သည်တို့ကို စစ်မှန်၍ လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်နှင့် မည်သည်တို့ကို လက်မခံနိုင်သည် ဆိုသည့် ရှင်းလင်းသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များ ပါဝင်သောစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ရမည်။	
လက်ဆောင်များ ကျွန်ုပ်တို့၏စီးပွားရေးစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအရ ပေးအပ်သောလက်ဆောင်များသည် တန်ဖိုးသင့်တင့် မျှတပြီး ပြည်တွင်းဥပဒေအရ တရားဝင်၍ စီမံခန့်ခွဲမှုအရလည်း သဘောတူ လက်ခံနိုင်ခြင်းရှိရမည်။	အစိုးရအရာရှိများ လက်ခံနိုင်သည့် လက်ဆောင်များကို ဖော်ပြထားသည့် ဥပဒေများ သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ရှိပါသည် (နောက်ဆက်တွဲ ဂ ကို ကြည့်ပါ)။ ယင်းသည် သုံးစွဲသူဖောက်သည်များအား မည်သည့်လက်ဆောင်များပေးသင့်ကြောင်း ဆွေးနွေးရန်နှင့် ဆုံးဖြတ်ရန် သင့်ကို ကူညီပါလိမ့်မည်။ သင်၏သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်များတွင်လည်း လက်ဆောင်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် မူဝါဒများ ရှိနိုင်သည်ကို သတိရပါ။
ကျွန်ုပ်တို့သည် တန်ဖိုးအကန့် အသတ်ရှိသော ပစ္စည်းငယ်များကို လက်ဆောင်အဖြစ် လက်ခံနိုင်သည်။ တန်ဖိုးကြီးပစ္စည်းငယ်များကို လက်ခံခြင်း မပြုရပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ အနေဖြင့် လက်ဆောင်တစ်ခုကို တခါတရံတွင် လက်ခံနိုင်သော်လည်း အမြဲတစေနှင့် မကြာခဏလက်ခံခြင်း မပြုရပါ။	သင်သည် တန်ဖိုးအပေါ်တွင် ကန့်သတ်ချက်တစ်ခု ချမှတ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ ဒေါ်လာ ၃၀ ပမာဏ သို့မဟုတ် မိမိလုပ်ငန်းမှ အရောင်းမြှင့်တင်ရေးပစ္စည်းများ၊ ပန်းများ သို့မဟုတ် ချောကလက်များကဲ့သို့ လက်ဆောင်ငယ်လေးများကို ပေးရန်။ တန်ဖိုးကြီးပစ္စည်း ဆိုရာတွင် ရွှေလက်ဝတ်ရတနာများ၊ ဈေးကြီးသော နာရီများ သို့မဟုတ် လေကြောင်းလိုင်း လက်မှတ်များ တို့ပါဝင်သည်။

စီးပွားရေးကတိကဝတ်များ	အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် မှတ်သားချက်များ
တန်ဖိုးရှိ ပစ္စည်းများကို လက်ဆောင်အဖြစ် ရရှိပါက ပြန်ပေးရမည် သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲမှုအရ သဘောတူထားသည့်အတိုင်း ရှင်းလင်းဆောင်ရွက်ရမည်။	တခါတရံတွင် လက်ဆောင်တစ်ခုကို ငြင်းခြင်းသည် ရိုင်းပြရာ ရောက်ပါသည်။ ဥပမာ အများပြည်သူ ဆိုင်ရာပွဲမျိုးတွင် ပေးပါက။ ယင်းကို ကြိုတင် စဉ်းစားထားမှု ရှိရပြီး ပြင်ဆင်ထားသော လမ်းညွှန်ချက် ရှိရမည်။ အဆိုပါကိစ္စရပ်များတွင် လက်ဆောင်ကို လက်ခံနိုင်သော်လည်း နောက်ပိုင်းတွင် ရှင်းလင်းစာနှင့်အတူ ယင်းလက်ဆောင်ကို ပြန်ပေးရမည်။ သို့မဟုတ် ယင်းတန်ဖိုးကို ကူညီရေးအသင်းအဖွဲ့များထံ လှူဒါန်းနိုင်သည်။ အခြားကိစ္စပွဲများတွင် ယင်းလက်ဆောင်၏ အကြောင်းကို ပြောခြင်းမှ ရှောင်ရှားရန် လက်ဆောင်ပေးသူကို သင်မည်သို့ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်နှင့် အဘယ့်ကြောင့် ဆောင်ရွက်သည်ဆိုသည့် အကြောင်းအား ပြောပြသင့်ပေသည်။
ဧည့်ခံခြင်း ကျွန်ုပ်တို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ တရားဝင် အကျိုးအမြတ်ဖြင့် ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်သော ကမကထပြုဧည့်ခံခြင်းကို ပေးနိုင်သည် သို့မဟုတ် လက်ခံနိုင်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အလွန်အကျွံ သို့မဟုတ် မကြာခဏ ဧည့်ခံခြင်း သို့မဟုတ် ကမကထပြုခြင်း မဟုတ်သော ဧည့်ခံခြင်းများကို မပေးနိုင်ပါ သို့မဟုတ် လက်မခံ နိုင်ပါ။	ဧည့်သည် ဧည့်ခံရန် ကမကထပြု ဆောင်ရွက်သူ အဖြစ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဘက်မှ မည်သူမျှ အခမ်းအနား သို့ တက်ရောက်ခြင်းမရှိလျှင် (ဥပမာ အားကစားပွဲ) ယင်းသည် လက်ဆောင်ဖြစ်ပြီး ဧည့်ခံခြင်း မဟုတ်ပါ။ ထို့ကြောင့် လက်ဆောင်များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ ဆောင်ရွက်ရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အစိတ်အပိုင်းများ အဖြစ် ဆောင်ရွက်သင့်သည်။ (ဥပမာ ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးမြှင့်တင်ခြင်း သို့မဟုတ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးများ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခြင်း)။ အလွန်အကျွံဧည့်ခံခြင်းသည် မည်သည်တို့က သင့်လျော်သည် ဆိုသည့် ဘောင်ကို ကျော်လွန်သွားပါသည် (ဥပမာ ဈေးကြီးသည့် ဟိုတယ်များတွင် အိမ်ထောင်ဖက်များ အပါအဝင် အားလပ်ရက်အတွင်း တည်းခိုနေထိုင်ခွင့်)။ ယင်းသို့ ပြုလုပ်ခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းမှ ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် ခရီးသွားလာမှုနှင့် တည်းခိုနေ ထိုင်မှုကုန်ကျစရိတ် တို့ကို ကျခံပေးသင့်သည်။

နောက်ဆက်တွဲ (ဂ)

အစိုးရအရာရှိများက လက်ဆောင်များလက်ခံခြင်းအတွက် မြန်မာအစိုးရ၏ လမ်းညွှန်ချက်များ (ဧပြီ၂၀၁၆)

ရည်ရွယ်ချက်များ

၁။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အဂတိလိုက်စားမှုများကြောင့် အကျင့်စာရိတ္တပျက်ပြားမှု (corruption) များ ထင်ရှားစွာရှိနေပါသဖြင့် အချိန်တိုကာလအတွင်း လုံးဝပပျောက်ရေး ဆောင်ရွက်ရန်မှာ ကြီးမားသော စိန်ခေါ်မှု ဖြစ်ပါသည်။ မည်သို့ပင် ဖြစ်စေ လာဘ်စားမှု၊ အကျင့်စာရိတ္တပျက်ပြားမှုသည် လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး၊ တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးတို့ကို ထိခိုက်စေသောကြောင့် အဘက်ဘက်မှ ထိရောက်စွာကိုင်တွယ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

၂။ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုသည် ကနဦးအဆင့်တွင် လက်ဆောင်ပေးရာမှ စတင်နိုင်ပြီး လူမှုရေးအရပေးသည့် လက်ဆောင် ပစ္စည်းသို့မဟုတ် တံစိုးလက်ဆောင်အဖြစ် ပေးအပ်သည့် ပစ္စည်းခွဲခြားသတ်မှတ်ရန် လမ်းညွှန်ချက် ထုတ်ပြန်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

၃။ လက်ဆောင်ပစ္စည်းတွင် ငွေကြေးနှင့်တန်ဖိုးရှိသည့် ပစ္စည်းအပါအဝင် ရွှေ၊ ငွေ၊ လေယာဉ်လက်မှတ်၊ အခမဲ့တည်းခိုခ၊ အခမဲ့ စားသောက်ခ၊ ဧည့်ခံကျွေးမွေးခြင်း၊ ဂေါက်သီး အသင်းဝင်ကြေး စသည်တို့ အကျုံးဝင်သည်။

အခြေခံမှု

၄။ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်၊ အစိုးရမှဖွဲ့စည်းထားသော ကော်မရှင်၊ အဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့ဝင်၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းတို့သည် မိမိ၏ရာထူးကြောင့် ပေးအပ်သည်ဟု ယူဆသည့် အဖွဲ့အစည်း/ လူပုဂ္ဂိုလ်ထံမှပေးအပ်သော လက်ဆောင်များကို လက်ခံခြင်းမပြုရန် ပိတ်ပင်တားမြစ်သည်။

ပိတ်ပင်တားမြစ်သည့် အဖွဲ့အစည်း လူပုဂ္ဂိုလ်

၅။ အောက်ဖော်ပြပါ လက်ဆောင်ပစ္စည်းများ လက်ခံခြင်းမပြုရ။

(က) မိမိရာထူးလုပ်ပိုင်ခွင့်၏ အကျိုးခံစားနိုင်သည့် လုပ်ရပ်တစ်ခုခုကို လိုလားတောင်းခံသောအဖွဲ့အစည်း/ လူပုဂ္ဂိုလ်။

(ခ) မိမိတာဝန်ယူရသော အဖွဲ့အစည်း၊ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရသော အဖွဲ့အစည်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်သော၊ လုပ်ကိုင်ရန် ကြိုးပမ်းနေသည့် အဖွဲ့အစည်း/လူပုဂ္ဂိုလ်။

(ဂ) မိမိရာထူးတာဝန်အရ လုပ်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ခြင်းကြောင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိသွားမည့် အဖွဲ့အစည်း/လူပုဂ္ဂိုလ်

(ဃ) မိမိရာထူးတာဝန်အရ လုပ်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ခြင်းမပြုသဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရရှိသွားမည့် အဖွဲ့အစည်း/လူပုဂ္ဂိုလ်။

ခြွင်းချက်များ

၆။ အောက်ပါတို့ကို ခြွင်းချက်အဖြစ်လက်ခံခွင့်ပြုသည်။

(က) လက်ဆောင်ပစ္စည်းတန်ဖိုး ကျပ်ငွေ ၂၅၀၀၀ ထက်မပိုသော လက်ဆောင်ပစ္စည်း။ (အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု/ လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးထံမှ လက်ခံရယူသည့် လက်ဆောင်ပစ္စည်းသည် တစ်နှစ်လျှင် ကျပ် ၁၀၀၀၀၀/- တန်ဖိုးထက်မပိုစေရ။)

(ခ) မိမိ၏ တရားဝင်ရာထူးကြောင့် မဟုတ်ဘဲ မိသားစုဆက်ဆံရေး (Family Relationship)၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးခင်မင်မှု (Personal Relationship) အရ ပေးအပ်သော လက်ဆောင်ပစ္စည်း (ပေးအပ်သော လက်ဆောင်ပစ္စည်းသည် အပိုဒ် ၅ ပါ တားမြစ်ချက်များနှင့် အကျုံးဝင်သော လက်ဆောင်မဖြစ်စေရ။

(ဂ) အခါကြီးရက်ကြီးများတွင် တစ်နှစ်တခါ ဂါရဝပြုပေးအပ်သည့် ကျပ်ငွေ ၁၀၀၀၀၀/– ထက်မပိုသော လက်ဆောင်ပစ္စည်းများ။ (ဥပမာ သီတင်းကျွတ် ကန်တော့သော ပစ္စည်းနှင့် ခရစ်စမတ်လက်ဆောင်။)

လက်ခံခွင့်မရှိသော လက်ဆောင်များ

၇။ လက်ခံခွင့်မရှိသော လက်ဆောင်များပေးအပ်လာပါက အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။

(က) ပေးအပ်သော လက်ဆောင်ပစ္စည်းကို ပြန်လည်ပေးအပ်ရမည်။

(ခ) ပေးအပ်သော လက်ဆောင်ပစ္စည်းကို လက်ခံလိုပါကထိုလက်ဆောင်ပစ္စည်း၏ ကာလ ပေါက်စျေးကို ပေးအပ်သူထံ ပြန်လည်ပေးအပ်ရမည်။

(ဂ) ကြာရှည်အထားမခံသော ပစ္စည်း (သစ်သီး၊ ပန်း) စသည်တို့ ဖြစ်ပါက ဌာနတွင်းဝန်ထမ်းများအား ဖြန့်ဝေပေးရမည်။

နိုင်ငံခြားအစိုးရများမှ ပေးအပ်သော လက်ဆောင်များ

၈။ နိုင်ငံခြား အစိုးရများမှ ပေးအပ်သော အောက်ပါလက်ဆောင်များကို ခြွင်းချက်အနေဖြင့် လက်ခံခွင့်ပြုသည်။

(က) ငွေတန်ဖိုး ကျပ် ၄၀၀၀၀၀/– မပိုသော လက်ဆောင်ပစ္စည်း၊

(ခ) တရားဝင်ကိစ္စအတွက် ခရီးသွားလာစရိတ်။ (နေထိုင်စားသောက်ခ၊ လေယာဥ်ခ)

(ဂ) ပညာသင်ဆု၊

(ဃ) ဆေးဝါးကုသစရိတ်

(င) နိုင်ငံခြားအစိုးရများမှပေးသော လက်ဆောင်ပစ္စည်းသည်အထက်ပါအချက်နှင့် မကိုက်ညီသော်လည်း ပေးအပ်သည့် လက်ဆောင်ကို ငြင်းဆန်ခြင်းဖြင့် နှစ်ဖက် မျက်နှာပျက်ရမည့် ကိစ္စများတွင် အဆိုပါလက်ဆောင်ပစ္စည်းကို လက်ခံ နိုင်ပြီး ယင်းပစ္စည်းအား ဝန်ကြီးဌာန/ ဌာနသို့ ပေးအပ်ရမည်။

အထွေထွေ

၉။ လက်ဆောင်များနှင့်ပတ်သက်၍ အောက်ပါအတိုင်းလိုက်နာကျင့်သုံးရမည်။

(က) လက်ဆောင်ကိုပစ္စည်းကို သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်းတောင်းခံ ခြင်းမပြုရ၊

(ခ) မိမိ၏ ရာထူးတာဝန် လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးစေမည်ဟု ယူဆရသော ကိစ္စရပ်များအတွက် မည်သည့် လက်ဆောင်ပစ္စည်းမှ လက်ခံခြင်းမပြုရ။

(ဂ) လက်ခံခွင့်ရှိသော လက်ဆောင် ပစ္စည်းကိုပင် အကြိမ်ကြိမ်လက်ခံခြင်းမပြုရ။

(ဃ) လက်ဆောင်ပစ္စည်းပေးအပ်လာပါက လက်ခံသည်ဖြစ်စေ၊ ငြင်းပယ်သည်ဖြစ်စေ အထက်အကြီးအကဲထံ အမြန်ဆုံးတင်ပြရမည်။

(င) အထက်ပိုဒ် (ဃ)နှင့် ပတ်သက်၍ နိုင်ငံတော်သမ္မတနှင့် ဒုတိယသမ္မတများအား ပေးအပ်သည့် လက်ဆောင်ပစ္စည်း များကိစ္စကို ဦးစီးရုံးများ၏ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များက နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး ဝန်ကြီးထံ အမြန်ဆုံးတင်ပြ ရမည်။

နောက်ဆက်တွဲ (ဃ)

အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး သင်တန်းအတွက်ဖန်တီးထားသည့် ဇာတ်လမ်းများ– သင်ဘာလုပ်မည်နည်း?

ဆွေးနွေးမှုများစတင်ရန် အသုံးပြုနိုင်သည့် သင်တန်းအတွက်ဖန်တီးထားသော ဇာတ်လမ်းများ အချို့ကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။

ဇာတ်လမ်း ၁: အကောက်ခွန်ဌာနတွင်

ဒေါ်အေးအေးသည် လက်ကားတင်သွင်းသူနှင့် တင်သွင်းထားသောအစားအစာများနှင့် လက်ဆောင်များကို ဖြန့်ဖြူးသူ ဖြစ်သည်။ သူမတွင် ဆိုင်ပိုင်ရှင်များနှင့်၎င်းတို့၏အမှာစာများ စောင့်ဆိုင်းနေသောဖောက်သည်များစွာရှိသည်။ သို့ရာတွင်သူမသည် သူမ၏ကုန်ပစ္စည်းများကို အကောက်ခွန်ဦးစီးဌာနက ထုတ်ပေးရန် စောင့်ဆိုင်းနေဆဲဖြစ်သည်။ သူမက အဆိုပါနေရာရှိအရာရှိတစ်ဦးနှင့်တွေ့ဆုံသောအခါ သူမက သူမ၏သွင်းကုန်ပါမစ်များနှင့် ပြဿနာများရှိသည်ဟု ပြောခဲ့သည်၊ ယင်းပြဿနာများကိုအတူတကွ ဖြေရှင်းကောင်းဖြေရှင်းနိုင်သည်။ အရာရှိက လာဘ်ပေးရန်တောင်းဆိုနေသည်ဟု သူမယုံကြည်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုသို့လာဘ်ပေးရန်ကမ်းလှမ်းမှုသည် သူမ၏အားနည်းချက်ကိုပိုဖြစ်စေပြီး လာဘ်ငွေကိုပိုမိုတောင်းဆိုလာနိုင်သည်ကို သူမအနေဖြင့် နားလည်သည်။

ဖြစ်နိုင်ချေရှိသောတုံ့ပြန်ချက်များ

- လိုအပ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအားလုံးကို သင်လိုက်နာဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်းနှင့် သင်၏ စာရွက်စာတမ်း များအားလုံးသည်စနစ်တကျရှိကြောင်း သေချာပါစေ။
- အကောက်ခွန်အရာရှိနှင့် သင်တွေ့ဆုံသည့်အခါ မျက်မြင်သက်သေအဖြစ် လုပ်ဆောင်မည့် တစ်စုံတစ်ယောက်ကို သင့်နှင့်အတူခေါ်လာပါ။ မျက်မြင်သက်သေရှိခြင်းက အရာရှိအတွက်လာဘ်ယူမှုကို ပိုမိုခက်ခဲစေမည်ဖြစ်သည်။
- မည်သည့် စာရွက်စာတမ်းများက ပြဿနာဖြစ်နေသည်၊ လိုအပ်မှုရှိနေသည်ကို အရာရှိအား အစည်းအဝေးတွင် အတိအကျရှင်းပြရန် မေးမြန်းနိုင်သည်။
- သင်သည် သတ်မှတ်ထားသော နောက်ဆုံးသတ်မှတ်ရက်သို့ ရောက်နေသည်ဟု အရာရှိက မထင်မြင်ပါစေနှင့်။ မရမနေဆောင်ရွက်နေသော်လည်း အေးဆေးတည်ငြိမ်ပြီး သိမ်မွေ့ပါ။
- အရာရှိပြောတာမှန်သမျှ အကုန်မှတ်သားပြီး အချက်ပြသောလာဘ်တောင်းခံမှုကို လျစ်လျူရှုပါ။ သူ သို့မဟုတ် သူမအနေဖြင့် တရားမဝင်ကြောင်းသိ၍ လာဘ်ငွေကိုတိုက်ရိုက်တောင်းခံခြင်းမပြုနိုင်ပါ။ သင့်အနေဖြင့် အချက်ပြမှုကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမပြုဘဲ သင်၏ စာရွက်စာတမ်းများ စနစ်တကျရှိပါက အရာရှိသည် လက်လွှတ်ပေးပြီး သင်၏ ကုန်စည်များကို လွှတ်ပေးပါလိမ့်မည်။
- လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို သင ရွေးချယ်မည် မဟုတ်ကြောင်း အကောက်ခွန်အရာရှိကို အသိပေးပါ။
- အကောက်ခွန်အရာရှိတဦး၏လုပ်ဆောင်မှုသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုမရှိပါက သူ သို့မဟုတ် သူမ၏ ကြီးကြပ်ရေးမှူး သို့မဟုတ် အဆင့်မြင့်ရာထူးရှိသူကို ပြောဆိုခွင့်ရရန် တောင်းဆိုပါ။
- သင်၏ဖောက်သည်များနှင့် ပြဿနာကိုဆွေးနွေးပြီး ဖြန့်ဝေရန် အချိန်ပိုတောင်းပါ။

ဇာတ်လမ်း ၂: အခွန်ရုံးတွင်

ဦးအောင်မင်းသည်ဟိုတယ်ကိုပြီးခဲ့သည့်သုံးနှစ်ကအောင်မြင်စွာစီမံနိုင်ခဲ့သည်။သူသည်နှစ်စဉ်အခွန်ပေးဆောင်နေသော်လည်း

ပမာဏမည်မျှ သတ်မှတ်သည်ကိုသူမသိပါ။ အဆိုပါအခွန်သည်တစ်နှစ်မှတစ်နှစ် ပြောင်းလဲသွားပုံရသည်။ ယခုနှစ်တွင် သူ့အနေဖြင့် ယခင်နှစ်များထက် အများကြီးပေးဆောင်သင့်သည်ဟု ၎င်းကိုပြောခဲ့ပါသည်။ သူသည် ပိုမိုများပြားသောပမာဏကိုပေးသင့်သည်ဟု မယုံကြည်သော်လည်း အခွန်အကဲဖြတ် သူအားလာဘ်မပေးလိုပါ။

ဖြစ်နိုင်ချေရှိသောတုံ့ပြန်ချက်များ

- အခွန်အကဲဖြတ်သူနှင့် တွေ့ဆုံ၍ အခွန်အကဲဖြတ်ခြင်း၏အခြေခံကို ရှင်းပြရန်တောင်းဆိုပါ။ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း ထမ်းဆောင်ခဲ့သောအခွန်ဆိုင်ရာစာရွက်စာတမ်းများအားလုံးနှင့် ယခင်အကဲဖြတ်ချက်များကို ယူဆောင်လာပါ။
- အခွန်အကဲဖြတ်ချက်များ အကြောင်းတတ်နိုင်သမျှ လေ့လာရန် ပြည်တွင်းအခွန်များဦးစီးဌာန၏ နည်းဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။
- သင်၏ကုမ္ပဏီငွေစာရင်း မှန်ကန်စွာထိန်းသိမ်းထားကြောင်းသေချာစေရန် ပြင်ပစာရင်းကိုင် သို့မဟုတ် ရှေ့နေနှင့်တိုင်ပင်ပါ။
- အခွန်အကဲဖြတ်သူနှင့်ဆက်သွယ်ပြီး ပြဿနာကိုဖြေရှင်းရန် သင့်အနေဖြင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို မည်သည့်အခါမှအသုံးမပြုဘဲ အခွန်အယူခံခုံအဖွဲ့ကဲ့သို့သော အကဲဖြတ်မှုကို စိန်ခေါ်ရန် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းအားလုံးကို အသုံးပြုလိမ့်မည်ကို အကြောင်းကြားပါ။ (အခွန်ကောက်ခံရန် တာဝန်ရှိသည့် ဌာနမှ အခွန်ကောက်ခံရန် သို့မဟုတ် အခွန်ဌာနမှ ချမှတ်သည့်အမိန့် သို့မဟုတ် အစိုးရဌာနမှချမှတ်သည့် နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် အခါအားလျော်စွာ တာဝန်ပေးအပ်ထားသည့်အဖွဲ့အစည်းမှ နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းကို သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်ကမကျေနပ်လျှင် အခွန်ထမ်များ (သူ/သူမ) ကိုယ်တိုင် သို့မဟုတ် တရားဝင်ကိုယ်စားလှယ်မှ လျှောက်လွှာတင်၍ အယူခံဝင်ခွင့်ပြုနိုင်သည်။ သုံးသပ်မှုကို ခုံရုံးမှ ပြုလုပ် မည်။)
- သင်သည် အခွန်အကဲဖြတ်မှုတစ်ခုကို ညှိနှိုင်းမည် ဆိုပါက သင့်လျော်မှန်ကန်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ သေချာမှုရှိပါစေ။
- လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တောင်းဆိုချက်များကို မလိုက်လျောပါနှင့်။ သင်စတင်သည်နှင့်တပြိုင်နက် အရာရှိမှ ပိုမိုတောင်းဆိုမှုများ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည်။

ဇာတ်လမ်း ၃: ကိုယ်စားလှယ်များ သို့မဟုတ် ကန်ထရိုက်တာခွဲများအန္တရာယ်များအပေါ် စီမံခန့်ခွဲခြင်း

Skyline သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးသည် မြဝတီနယ်စပ်တလျှောက်တွင် သင်္ဘောအမြောက်အများဖြင့် ကုန်စည်များကိုသယ်ယူပို့ဆောင်ပေးပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ဒေသခံကိုယ်စားလှယ်နှင့်အတူ နှစ်ပေါင်းများစွာအလုပ်လုပ်ခဲ့သည်။ ကိုယ်စားလှယ်များသည် ထိရောက်သော ကုန်စည် ရှင်းလင်းရေးအတွက် စျေးနှုန်းသင့်တော်စွာဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကိုယ်စားလှယ်၏ ငွေတောင်းခံလွှာသည် အလွန်ယေဘူယျကျသော ပုံစံသာရှိပြီး Skyline က ၎င်းကို အမှန်တကယ် ငွေပေးချေမှု အသေးစိတ်ကိုမူ ထည့်သွင်းဖော်ပြခြင်းမရှိပါ။ Skyline ၏စာရင်းအင်းဌာနက လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုတွင်ပါဝင်၍ ဖုံးကွယ် ထားခြင်းဖြစ်နိုင်သည်။

ဖြစ်နိုင်ချေရှိသောတုံ့ပြန်ချက်များ

- ကုမ္ပဏီပေါ်လစီ ပြောင်းလဲနေကြောင်း ကုန်စည် ရှင်းလင်းရေး ဆောင်ရွက်ပေးနေသူ ကိုယ်စားလှယ်ကိုရှင်းပြပြီး ရှင်းလင်းရေးအတွက် မည်သည့် အခကြေးငွေပေးဆောင်ရသည်ကို အတိအကျရှင်းပြသည့် အသေးစိတ်အချက်အလက်များ ငွေတောင်းခံလွှာများတွင် ဖော်ပြရန် လိုအပ်သည်ဟု ပြောပါ။
- ငွေတောင်းခံလွှာတွင်ပါရှိသော ကုန်စည် ရှင်းလင်းရေးဆိုင်ရာ အခကြေးငွေများအတွက် ကိုယ်စားလှယ်ကတရားဝင်လက်ခံဖြတ်ပိုင်းများပေးရန် လိုအပ်သည်။
- အကျိုးဆောင် ကိုယ်စားလှယ်နှင့် စာချုပ်အသစ်မချုပ်မီ အကျိုးဆောင်၏ အလေ့အထများသည် ကုမ္ပဏီ၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ဆန့်ကျင်မှုမရှိကြောင်း သေချာစေရန် ထိုက်သင့်သောလုံ့လဝီရိယဖြင့် သုံးသပ်ပါ။
- ကုန်စည်ရောင်းဝယ်သည့်အကျိုးဆောင်သည် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုတွင်ပါဝင်ပါက စာချုပ်သက်တမ်းတိုးခြင်းမပြုရ။ နယ်စပ်တွင်ပိုမိုမြင့်မားသော ကုန်ကျစရိတ်များသို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်အသစ်များနှင့် စံချိန်စံညွှန်းများကြောင့်ကြာရှည်သော နှောင့်နှေးမှုများကို ကိုင်တွယ်ရန်အစီအစဉ်ဆွဲပါ။

နောက်ဆက်တွဲ (င)

အရင်းအမြစ်များ

အောက်ပါအရင်းအမြစ်များသည် မြန်မာဘာသာဖြင့် ရရှိနိုင်ပါသည်။

- Transparency International: လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှု တိုက်ဖျက်ရေးအတွက်စီးပွားရေးအခြေခံမူများ – အသေးစားနှင့် အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (SME) ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခြင်း၊ ၂၀၁၄
- Building Markets: ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ဝန်ထမ်းလက်စွဲ စာအုပ်

ဤ "မြန်မာကုမ္ပဏီများအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်ဖြောင့်မှန်ရေး ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာလက်စွဲစာအုပ်"ကို အောက်ပါ အင်္ဂလိပ်ဘာသာအရင်းအမြစ်များမှ အခြေခံရေးသားထားခြင်းဖြစ်သည်။

- Business Anti-Corruption Portal. အင်တာနက်အသုံးပြု သင်တန်းများ၊ တိုင်းပြည်ဘေးအန္တရာယ်ရှိမှု ကောက်ကြောင်းများနှင့် due delligence tools များအပါအဝင် အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုနှင့်အန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာအခမဲ့ရယူနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များ၊
- UN Global Compact online resources
- Center for International Private Enterprise (CIPE), အမေရိကန် ကုန်သည်ကြီးများအသင်း၏ အဖွဲ့ဝင် အသင်းတစ်ခုဖြစ်။မြန်မာနိုင်ငံတွင်လည်းဆောင်ရွက်မှုများရှိ။ ယင်းတွင် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့်၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးဆိုင်ရာ လိုက်နာရမည့် မူသဘောတရားများအပြင် အခြားအရင်း အမြစ်များအကြောင်းကို အသေးစားနှင့်အလတ်စားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (SMEs) ကို အင်္ဂလိပ် ဘာသာဖြင့် သင်ကြားပေးရန် အခမဲ့အွန်လိုင်းသင်တန်းများရှိပါသည်။
    - Online Primer: The Business Case for Anti-Corruption Compliance
    - Anti-Corruption Compliance: A guide for mid-sized companies in emerging markets (2019)
    - Corporate Compliance Trends blogမှရေးသားထားသည့်အသေးစားနှင့်အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြောင်းနှင့်လိုက်နာမှုဆိုင်ရာအသိပညာမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု ကိုကိုင်တွယ်ရန် အဖြေရှာခြင်းတို့အတွက် စီးပွားရေး အသင်းအဖွဲ့များ နှင့်ကုန်သည်များအသင်းများ ၏အခန်းကဏ္ဍ
    - Anti-Corruption Manual for SMEs (CIPE/Asian Institute of Management, Hills Program on Governance, Manila, 2011)
- G20-B20 Anti-Corruption Toolkit for SMEs prepared by the International Business Leadership Forum (IBLF) Global
- Independent Commission Against Corruption (Hong Kong): Governance and Internal Control: A Best-Practice Checklist (for SMEs)
- International Finance Corporation SME Integrity Tool
- World Bank Institute Fighting Corruption Through Collective Action – A guide for business.
- World Economic Forum (WEF), "Partnering Against Corruption -- Principles for Countering Bribery" Partnering Against Corruption Initiative (PACI)
- Transparency Internationalတွင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ရေးသားထားသောအရင်းအမြစ်အမြောက်အမြား ရှိပါသည်။
    - Handbook on Curbing Corruption in Public Procurement

    - Teaching Integrity to Youth
    - Countering Small Bribes: Principles and good practices guidance for dealing with small bribes including facilitation payments
    - Doing Business Without Bribery Interactive on-line training

- International Chamber of Commerce, Transparency International, UN Global Compact, and World Economic Forum, RESIST–Resisting Extortion and Solicitation in International Transactions: A company tool for employee training. 2011. Scenario– based discussion tool (PDF). English, French, Spanish.

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်များအဖွဲ့အစည်းတွင် အမျိုးမျိုးသောအဂတိလိုက်စားမှုအခြေအနေများကို "မည်သို့ဆန့်ကျင်တွန်းလှန်မည်" ဆိုသည့်အကြံများထောက်ပံ့ပေးသည့် IBE ၏ Say No Toolkit ကဲ့သို့ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ စိုးရိမ်မှုများပေါ်ပေါက်ခြင်းကိုပြင်ဆင်ရန် ဝန်ထမ်းများကို ကူညီပေးမည့် 'The IBE Speak-Up Toolkit' အွန်လိုင်း/ အက်ပလီကေးရှင်း အသုံးပြုလက်စွဲများ ရှိပါသည်။

- နောက်ဆက်တွဲ (က) တွင် ဖော်ပြထားသော အကြံပြုချက်အတွက် ရင်းမြစ်များမှာ –
    - Government of Western Australia, Public Sector Commission "Conduct Guide: Developing a Code of Conduct" နှင့်
    - Hong Kong Independent Commission Against Corruption (ICAC), "Anti-Corruption Programme: A Guide for Listed Companies" ဖြစ်သည်။

နောက်ဆက်တွဲ (စ)

မြန်မာနိုင်ငံအခြေပြုလူမှုအဖွဲ့အစည်းများ

အောက်ပါ မြန်မာနိုင်ငံအခြေပြုလူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဂုဏ်သိက္ခာရှိမှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

Myanmar Extractive Industries Transparency Initiative (MEITI)	မြန်မာအစိုးရသည်သဘာဝသယံဇာတအရင်းအမြစ်တူးဖော်ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ဖော်ဆောင်ရေး (EITI) တွင် လက်မှတ်ထိုးထားသည်။ EITI သည် ရေနံ၊သဘာဝဓါတ်ငွေ့နှင့် သတ္တုတူးဖော်ခြင်းလုပ်ငန်းများတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုရှိရေးဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့စံချိန်စံနှုန်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ EITI အရ အစိုးရသည် ၎င်းတို့အနေဖြင့် သယံဇာတထုတ်ယူ ရေးကုမ္ပဏီများထံမှ မည်သည့်အရာများ လက်ခံရရှိသည်ကို ထုတ်ပြန်ရမည် ဖြစ်ပြီးနှင့် ကုမ္ပဏီများအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့က အစိုးရထံ မည်သည်များ ပေးသွင်းရသည်ကို ထုတ်ပြန်ရမည်ဖြစ်သည်။ သဘာဝသယံဇာတ အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ အဆင့်အတန်းတစ်ရပ်အား နိုင်ငံအတွင်း ထုတ်ပြန်ကြေညာရာတွင် အကြောင်းအရာနှင့် အခြေအနေဆိုင်ရာသတင်းအချက်အလက်များနှင့်တကွ ဤပုံစံများကို ချိန်ညှိဆောင်ရွက်ရခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ www.facebook.com/MyanmarEITI/
Myanmar Alliance for Transparency and Accountability (MATA)	MATA သည် နိုင်ငံသားများနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာ မူသဘောတရားများ ပေါင်းစပ်ပါဝင်မှုနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို သေချာမှုရှိစေရန်ရည်ရွယ်၍ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ် ၁၄ ခုတို့မှ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းလှုပ်ရှားတက်ကြွသူများ ၄၅၀ ကျော်ပါဝင်သည့် National network တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ MATA သည် သယံဇာတ ထုတ်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် အခြေပြု၍ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ပူးပေါင်း စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ပွင့်လင်းမြင် သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ထောက်ခံအားပေးရန် အဖွဲ့ဝင်များကို ကူညီပံ့ပိုးပေးပါ သည်။ အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်း လှုပ်ရှားတက်ကြွသူ အများစုသည် ၂၀၁၃ ခုနှစ် မတိုင်မီ ကတည်းက EITI ကို အလေးထားခဲ့ကြပြီး EITI သို့ဝင်ရောက်ရန် နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ကတိကဝတ်အရ အရေးပါသော လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမည့်ကိစ္စရပ်များအတွက် အဖွဲ့အဖြစ် ဖွဲ့စည်းတည် ထောင်ခဲ့ကြပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း လှုပ်ရှားတက် ကြွသူများ၏ အဓိကပဲ့ကိုင်သူများက EITI အရပ်ဖက်လူမှု အဖွဲ့အစည်း များဆိုင်ရာ အမျိုးသားအဆင့် ညီလာခံကို ပူးတွဲစီစဉ် ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အုပ်စုများမှ MATAအား ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြပြီး တာဝန်ယူ/တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာပြဿနာရပ်များအပေါ် အလေးထားမှုကိုထင်ဟပ်စေရန် ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ www.facebook.com/Myanmar-Alli- ance-for-Transparency-and-Accountability-MA-TA-672103292860036/

SANDHI GOVERNANCE INSTITUTE	ဤအဖွဲ့အစည်းသည် အများပြည်သူ၊ ပုဂ္ဂလိက အစုစပ်လုပ်ငန်းများ(PPPs) နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ဒီမိုကရေစီဆန်သော တာဝန်ခံမှုများ အကြောင်းကို အများပြည်သူထံ အသိပညာဖြန့်ဝေ မြှင့်တင်ပေးပါသည်။ SANDHI သည် တရားမျှတသော၊ ဒီမိုကရေစီ ဆန်သော၊ ပွင့်လင်းလွတ်လပ်သော လူ့အဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်ကို ဖန်တီးရေး မျှော်မှန်းချက်နှင့်မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒီမိုကရေစီဆန်သောအုပ်ချုပ်မှုစနစ် တိုးတက်လာရေးရည်မှန်းချက်များ ရှိပါသည်။ SANDHI ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်များမှာ အဓိကနိုင်ငံရေး ပါတီများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေး၊ အများပြည်သူကဏ္ဍတွင်ပွင့်လင်း မြင်သာမှုနှင့်တာဝန်ခံဆောင်ရွက်မှုတိုးတက်လာရေး၊အများပြည်သူရေးရာ ကိစ္စများနှင့် အဓိက ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများတွင် အဓိကစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ၏ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု အားကောင်းလာစေရေးတို့ကို အလေးပေး ဆောင်ရွက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ SANDHI ၏ အဓိက အစီအစဉ်များတွင် အများ ပြည်သူ-ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းများ (PPPs) နှင့် သုတေသန အစီအစဉ်များ အတွက် သင်တန်းများ ပို့ချဆောင်ရွက်ပေးခြင်းပါဝင်ပါသည်။ https://www.facebook.com/sandhigovernanceinstitute/
SPECTRUM - SUSTAINABLE DEVELOPMENT KNOWLEDGE NETWORK	Spectrum သည် တာဝန်ခံမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန် အကူအညီ အထောက်အပံ့ပေးမည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ခြင်းအပေါ် အလေးဂရုပြုပါသည်။ ၎င်းတို့၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ တိုင်းပြည်၏ အနာဂတ်ဦး တည်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဗဟုသုတနှင့် ပြည့်စုံသောဆုံးဖြတ်ချက်များချ မှတ်နိုင်စေရန် နိုင်ငံ သားများကို လုပ်ကိုင်ပါဝင်ခွင့်ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် မြန်မာအစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိက အခန်းကဏ္ဍနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကြား ကောင်းမွန်သည့် ဆက်စပ်ပတ်သတ်မှုတိုးမြှင့် လာရေးတွင် ပစ္စည်းပစ္စယများ၊ သင်တန်းများ၊ သက်ဆိုင်ရာသုတေသန ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ချက်များကို ဝေမျှပံ့ပိုးပေးခြင်း အားဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးလျက် ရှိပါသည်။ https://www.spectrumsdkn.org/en/
YONE KYI YAR	ယုံကြည်ရာကို အခမဲ့အများပြည်သူစာကြည့်တိုက် အဖြစ် ၂၀၁၁ ခုနှစ် တွင် မန္တလေးရှိတက္ကသိုလ်ကျောင်းသား/သူများနှင့်တက်ကြွသည့်လူငယ်အုပ်စု များမှ ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြပြီး ယခုအခါတွင် မန္တလေး၊ စစ်ကိုင်းနှင့် မကွေးတိုင်း ဒေသကြီးများတွင် သင်တန်းများ၊ သုတေသနများ၊ မူဝါဒအထောက် အကူပြုနှင့် စာကြည့်တိုက်များဖြင့် လည်ပတ်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ www.facebook.com/ YoneKyiYarKnowledgePropagationSociety/
YANGON WATCH	လွတ်လပ်သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး အစိုးရ၏ ဆောင်ရွက်ချက် များကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပါသည်။ ယခင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီးလွှတ် တော်ကိုယ်စားလှယ် ဒေါ်ညိုညိုသင်း ဦးဆောင်ဖွဲ့စည်းထားသော YANGON WATCH အဖွဲ့သည် မြန်မာအစိုးရနှင့် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၏ ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုများနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုတို့အပေါ် စောင့် ကြည့်လေ့လာပါသည်။ www.facebook.com/Yangon-Watch-977840208998856/

OPEN MYANMAR INITIATIVE	သတင်းအချက်အလက်နှင့် ပညာရေးရယူခံစားပိုင်ခွင့် တိုးမြှင့်ရေးမျှော်မှန်းချက်နှင့်အတူ အကျိုးအမြတ်မယူ သော အဖွဲ့ အစည်းအနေဖြင့် ငြိမ်းချမ်းရေးလွှမ်းခြုံထားပြီး ဒီမိုကရေစီစနစ် အောင်မြင်သည့်အနာဂတ်ဆီသို့ လျှောက်လှမ်းနေသော မြန်မာနိုင်ငံ၏အကူးအပြောင်း ကာလတွင် နိုင်ငံသားတစ်ဦးချင်းစီတိုင်း ပါဝင်ခွင့် ရရှိရေးအတွက် အရေးပါမှုတစ်ခုကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ၈၈ မျိုးဆက် ကျောင်းသားများ၊ အခြားနိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားဟောင်းများက ဖွဲ့စည်းထားပြီး ကျွမ်းကျင် သူအဖွဲ့အဖြစ်လည်းကောင်း၊ သုတေသန စင်တာအဖြစ် လည်းကောင်း၊ ပညာပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းကျောင်းအ ဖြစ်လည်းကောင်း လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ OMI သည် လွှတ်တော်ကိစ္စရပ်များနှင့် ဘတ်ဂျတ်ကိစ္စရပ်များကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ ဥပဒေမူကြမ်းရေးဆွဲရေးကိစ္စရပ်များကို ခြေရာခံလေ့လာခြင်းနှင့်သိရှိခွင့်ရရေး ကိုတိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် အလေးပေးဆောင် ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ www.facebook.com/OpenMyanmarInitiative/
BUILDING MARKETS	BUILDING MARKETS သည် အကျိုးအမြတ်မယူသော လုပ်ငန်းအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် အကျပ်အတည်းရှိသော နိုင်ငံပေါင်း ၁၁ နိုင်ငံ တွင် လုပ်ငန်းများ လည်ပတ်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိသည်။ ဒေသဆိုင်ရာ စွန့်ဦးတီထွင် သူများကို အဂတိတိုက်ဖျက်ရေး သင်တန်းများပေးကာ စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းအသစ်များနှင့် ဆက်သွယ်ပေး ခြင်းဖြင့် ဈေးကွက်များတည်ဆောက်ခြင်း၊ အလုပ်အ ကိုင်များဖန်တီးခြင်းတို့ပြုလုပ်သည်။ www.facebook.com/BuildingMarketsMyanmar/
CHEMONICS - USAID PROMOTING RULE OF LAW IN MYANMAR (PRLM) PROJECT	USAID ၏ မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားဥပဒေစိုးမိုးမှု မြှင့်တင်ရေး (PRLM) စီမံကိန်းကို CHEMONICS မြန်မာပြည်သူများအတွက် ဥပဒေရေးရာအခွင့်အရေးများကာကွယ်ရန်နှင့် တရားမျှတမှုလက်လှမ်းမီရေး မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤရည်မှန်းချက်များ ရရှိအောင်မြင်စေရန် PRLM သည် တရားမျှတမှု ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအတွင် တာဝန်ယူ/ခံမှုနှင့် အရည်အသွေးပြည်ဝရေး တည်ဆောက်ရန်နှင့် အရပ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများက ဆောင်ရွက်သည့် ဥပဒေဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အကြံပေးမှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ဥပဒေရေးရာ အခွင့်အရေးများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ကြီးမားသည့်တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းအနေဖြင့် PRLM သည် အများပြည်သူများ၏အသိအမြင်တွင် ပိုမိုလက်လှမ်းမီသော၊ ပိုမို ယုံကြည်စိတ်ချရသော၊ တရားဝင် ဖြစ်သောဥပဒေစနစ်တစ်ရပ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် မြန်မာနိုင်ငံအား ထောက်ပံ့ကူညီလျက်ရှိပါသည်။ www.facebook.com/chemonicsinternational/

ACCESS TO JUSTICE INITIATIVE (A2JI)

The Access to Justice Initiative (A2JI) တရားမျှတမှု လက်လှမ်းမီရေး အဖွဲ့သည် အရပ်ဘက်အဖွဲ့စည်းများ၊ ကျွမ်းကျင်သူများ စုပေါင်းထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံတွင် တရားမျှတမှု လက်လှမ်းမီရေးအား ကောင်းစေရန် အတွက် မူဝါဒ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများ ပြောင်းလဲနိုင်စေရေးအတွက် အထောက်အပံ့ ပြုနိုင်ရန် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၄၀ ကျော်နှင့် တစ်ဦးချင်း ကျွမ်းကျင်သူများ များစွာဖြင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ် ဇူလိုင်လက ဖွဲ့စည်းကာ အပြုသဘောဆောင်သည့် အသိပညာပေးရေးလမ်းကြောင်းမှ ချဉ်းကပ် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့တွင် သုတေသန၊ အသိပညာပေးနှင့် စောင့်ကြပ် လေ့လာသည့် အလွှာ ဟူ၍ အလွှာ ၃လွှာရှိကာ ယင်းတို့က သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေများတွင် သုတေသန အခြေခံသည့် အသိပညာပေးရေး များကို ပြုလုပ်သလို တရားစီရင်ရေး ကဏ္ဍမှ သူများအား စောင့်ကြည့် လေ့လာခြင်းနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုများ တိုးမြှင့်စေရေးတို့ကို ဆောင်ရွက် ပါသည်။

zawkhinlay.71@gmail.com

Myanmar Centre for Responsible Business

ADDRESS:
6(a) Shin Saw Pu Road
Kayin Chan Ward, Ahlone Township, Yangon
Myanmar

P. +95 1 512613
E. info@myanmar-responsiblebusiness.org
www.mcrb.org.mm
www.myanmar-responsiblebusiness.org